



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

"PROCEDENCIA DE LA SUSTITUCION PATRONAL" (SU REGULACION EN LA LEGISLACION LABORAL)

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

NORMA MORALES HERNANDEZ

ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA



TESIS CON FALLA DE ORIGEN





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS

Por brindarme la oportunidad de existir, y disfrutar momentos como éste al lado de los seres que aprecio, a ti ofrezco esta realización personal y profesional.

A LA UNIVERSIDAD:

Por permitirme formar parte de una gran familia como lo es ésta institución a la cual honraré y agradeceré infinitamente.

A MI ASESOR.

LICENCIADO IGNACIO GARRIDO VILLA

Por la confianza que depositó en mí y porque al ser un ejemplo de experiencia encauzó mi camino por el derecho laboral; no me queda más que agradecer el esfuerzo y la voluntad para la culminación de este sueño.

A MIS MAESTROS.

Tanto de la ENEP ACATLAN, como aquellos que tuve la suerte de conocer en mi experiencia académica, por ayudarme a forjarme como persona profesionalista, inculcando en mí todo un cúmulo de experiencias e ilusiones que sirvieron de apoyo para la realización de esta meta.

A MAMA:

Por todo tu amor y comprensión. Gracias por tus esfuerzos inquebrantables, ya que nadie como nosotras sabemos lo difícil que fue llegar a este momento, recuerda que eres un gran ejemplo a seguir, porque nunca te diste por vencida a pesar de las pruebas que tuvimos que superar siempre juntas. Eres lo mejor que pudo haberme pasado en la vida. Te amo mamá.

A ROSARIO:

Eres lo más importante en mi vida y este esfuerzo lo realice gracias a tu apoyo y tus consejos pero sobre todo porque tu has sido mi mayor motivación. Eres una persona muy especial para mí sobre todo lo demás, no puedo dejar de sentirme orgullosa de ti, agradezco a dios por enviarme una hermana como tú. Jamás podré olvidar todos los momentos que hemos compartido juntas, en las buenas y en las malas.

A MARCO:

Porque llegaste cuando más te necesitábamos, y desde entonces has dado lo mejor de ti para mantenernos unidas, además de un padre eres un gran amigo que dios envió para cuidar de nosotras pero sobre todo para amarnos. Por mantener viva la esperanza de que con esfuerzo y persistencia se puede realizar el más grande sueño.

A MA. DE LA CRUZ.

Por que me enseñaste a luchar por lo que quiero, por creer en mí, ahora tu esfuerzo se ve realizado, por todo el amor que me diste cuando más te necesite. Gracias por tus consejos.

A MI FAMILIA.

Por el apoyo incondicional que siempre tuve, de mis tíos y primos que confiaron en mi capacidad de salir adelante para cumplir mis metas, y cuando tropecé me ayudaron a levantarme.

A MIS AMIGOS.

Por compartir anhelos, vivencias y experiencias que nos forjaron una personalidad, por los consejos y apoyo incondicional. Es así, como en este momento tan importante para mí, les deseo de todo corazón que cumplan sus sueños y no se conformen con el presente, mejórenlo, acrézcanlo y transfórmenlo, y así logren una vida integral.

Í N D I C E .

INTRODUCCION.	1
OBJETIVO.	3
I. ANTECEDENTES.	
1.- Orígenes del derecho del trabajo	4
1.1. La edad antigua	4
1.2. La edad media	8
1.3. Orígenes en México	10
2.- Evolución del Derecho laboral	11
2.1. La revolución industrial inglesa	11
2.2. El socialismo francés	12
2.3. El socialismo utópico inglés	15
2.4. El cartismo	15
2.5. La comuna de Paris	16
2.6. El marxismo	17
2.6.1. El anarquismo (Proudhon y Bakunin)	18
2.7. Las internacionales obreras en el siglo XIX	19
2.8. El movimiento obrero alemán	23
2.9. El totalitarismo	26
3.- El derecho del trabajo en México	33
3.1. El derecho laboral en la nueva España	33
3.2. La legislación en el México de la Independencia	34
3.3. Legislaciones locales	36
3.4. La constitución de 1917	37
3.5. Ley Federal del Trabajo de 1931	40
3.6. Elaboración de la Nueva Ley de 1970	42
3.7. Reformas posteriores a 1970	44
II. DERECHO COMPARADO.	
1.- Ley de España. Ley del Estatuto de los Trabajadores.	46
1.1. Cuadro sinóptico.	47
1.2. Conceptos básicos	48
1.3. Estudio comparativo de la Ley de España y México	52
2.- Ley de Venezuela	60

2.1. Cuadro sinóptico	60
2.2. Ley Orgánica	61
2.3. Conceptos básicos	62
3.- Ley de Argentina. Régimen de contrato de trabajo Ley 20.744	63
3.1. Cuadro sinóptico	63
3.2. Ley Federal del Trabajo. Cuadro sinóptico	65
3.3 Conceptos Básicos de la Ley de Argentina	67

III. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.- Concepto de trabajador y Derecho del Trabajo	68
1.1. Trabajo	68
1.2. Derecho del Trabajo	69
2.- Sujetos de la relación de trabajo	75
2.1. Trabajador	75
2.2. Patrón	78
2.3. Patrón sustituto	83
2.4. Intermediario	84
3.- Relación de trabajo	86
4.- Contrato de trabajo	91
5.- El principio de estabilidad en el empleo	96

IV. EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

1.- Empresa	98
1.1. Concepto	100
2.- Empresa, patrón y empresario	102
3.- Establecimiento.	104

V. FORMAS DE TRANSMISIÓN

1.- Situación actual	105
2.- Panorama mundial	106
3.- Formas de transmisión de la empresa	107
3.1. Fusión, escisión y transformación	109

3.2. Otras formas de transmisión	111
3.3. Modos de transmitir las obligaciones	113
3.3.1. Cesión de derechos	114
3.3.2. Cesión de deudas	114
3.3.3. Subrogación	115
4.- La sustitución patronal en el ordenamiento jurídico mexicano	117

VI. NATURALEZA Y EFECTOS JURIDICOS DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL

1.- Relevancia jurídico laboral de la sustitución patronal	120
1.1. Concepto	121
2.- Naturaleza Jurídica	122
2.1. Requisitos de la Sustitución Patronal	125
2.2. Modificación del empleador	126
2.3. Supuesto de hecho	127
3.- Transmisión total o parcial de la empresa	128
3.1. Supuestos que no constituyen sustitución patronal	129
4.- Efectos y consecuencias	131
5.- Responsabilidad solidaria	131
5.1. Solidaridad civil	132
5.2. Que ocurre con los juicios pendientes	134
6.- La sustitución patronal ante la Ley del Seguro Social	136
7.- Incidente de sustitución patronal	139
8.- Derecho Comparado	145
9.- Propuesta personal	152
CONCLUSIONES	154
BIBLIOGRAFIA	157
HEMEROGRAFIA	159
ANEXO 1	162
ANEXO 2.	172

INTRODUCCIÓN.-

Es motivo de estudio para la sustentante la Institución denominada Sustitución Patronal, en razón de la actualidad que representa; por las implicaciones jurídicas, sociales, económicas y laborales pero sobre todo por la confusión generada día a día con motivo de la aplicación práctica del artículo 41 de La Ley Federal del Trabajo.

La importancia creciente que la sustitución patronal ha adquirido en la vida económica y la utilidad que desde el punto de vista de la eficiencia empresarial ha demostrado no se corresponde con la atención que les otorga el ordenamiento laboral, pues en los preceptos relativos a dicho fenómeno no hay prevención, ni mucho menos cautela en la redacción de los mismos.

He de reconocer que el primer pensamiento para esta Institución fue la protección del trabajador, pero adentrarse en el campo de las relaciones laborales y la práctica cotidiana nos permite dilucidar la verdadera importancia de esta figura pues no sólo se reduce a un patrón y un trabajador, empresa o establecimiento, sino que implica mucho más, pues a pequeña o grande escala repercute en el desenvolvimiento económico del país, es decir que el trabajador al sentirse seguro en su trabajo podrá realizar sus labores sin presión, más bien con gusto y aprecio a su empleo. Lo cual se verá reflejado en su rendimiento y en la producción de la empresa al nivel que sea.

En ese supuesto se ubica a la sustitución patronal en el rango de la seguridad social para evitar que se vulnere el principio de la estabilidad en el empleo que consagra nuestra Carta Magna en fracción XXII del artículo 123 y en los artículos 35, 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo. Principio que consiste en proporcionar al trabajador la seguridad jurídica de permanecer en el empleo todo el tiempo que él desee, o hasta que se dé alguna circunstancia ajena a la voluntad del trabajador o del patrón que impida la continuación del trabajo, o hasta que se dé una falta grave por parte del trabajador o del patrón que produzca la rescisión de la relación laboral.

No debemos olvidar la diferencia que existe entre el trabajador y el patrón en virtud de que por su propia naturaleza son opuestos pero no enemigos, tal y como se desprende del artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo que busca un equilibrio entre ambas partes.

Es la realidad social actual la que nos permite asimilar al trabajador ya no como la mano de obra sino como un recurso humano, un colaborador, dejando atrás conceptos que ya no son adecuados en la práctica.

En ese sentido se analizan algunos supuestos en que las empresas acostumbran "cambiar" de vez en cuando de patrón, para evadir responsabilidades fiscales pero sobre todo laborales. Es resultado de esas actitudes fraudulentas que se genera inseguridad jurídica para el trabajador y se vulnera el principio de la estabilidad en el empleo.

La tesis comienza con un capítulo dedicado a los antecedentes del derecho laboral, es decir su origen, evolución y momentos importantes, así como los antecedentes en nuestro país.

En segundo término se aborda de manera muy general los ordenamientos laborales de las naciones de España, Argentina y Venezuela.

A continuación se presentan conceptos básicos para el derecho laboral incluyendo a la empresa y el establecimiento, elementos importantes para delimitar el tema de estudio.

En el capítulo quinto se plantean las formas de transmisión de una empresa ya sean mercantiles, civiles, administrativas u otras.

En el siguiente capítulo se delimita la naturaleza y los efectos jurídicos de la Sustitución patronal, conceptuándola, nombrando sus elementos, y la responsabilidad solidaria. Es en este mismo capítulo que se estudia el incidente de la Sustitución patronal y se propone una reforma muy particular al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

OBJETIVO.-

El presente trabajo de investigación tiene por objeto observar con detenimiento la sustitución patronal , a fin de determinar la posible existencia de propósitos repudiables, como la creación de una empresa insolvente para recortar la plantilla o la realización de dicha reducción sin sometimiento a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.

En primer lugar es necesario hacer efectivo el principio de la estabilidad en el empleo y, a la vez, reforzar la solvencia del empresario para hacer frente a los créditos salariales.

Sin embargo la motivación del presente trabajo es extremar cautelas por riesgo de la utilización de los mecanismos de sustitución patronal para eludir la aplicación de las garantías de los trabajadores o hacer ineficaces los derechos reconocidos a éstos.

I.- ANTECEDENTES

I. ORIGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO

I.1. La edad antigua.

El trabajo en la época antigua fue objeto de desprecio por los hombres, incluso era considerado como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos que como podemos recordar no eran dignos de ser llamados personas sino simplemente cosas susceptibles de ser objeto de comercio.

Esos esclavos generalmente procedían de las guerras de conquista en que los vencidos no eran exterminados sino sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores. Así en la comunidad surgían dos clases de personas: los miembros originarios que eran los únicos libres, así como los depositarios del espíritu tribal, y los sometidos que obedecían, no movidos por una lealtad instintiva, sino por miedo.

Es preciso remontarnos a la antigua Ciudad de Roma, pues está reviste gran importancia en el nacimiento de nuestra materia; ya que de ahí derivan aunque de forma muy simple, ciertas disposiciones que actualmente rigen en el derecho laboral, sin olvidar que aquellas figuras fueron contempladas dentro del derecho civil, como por ejemplo el arrendamiento y la compraventa, cuyo objeto lo eran: los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Es así que el trabajo ha estado en diferentes posiciones, es decir, con un valor diferente a través de la historia:

En el Antiguo Testamento¹, Dios condena a Adán a sacar de la tierra el Alimento "*con grandes fatigas*" y a comer el pan "*mediante el sudor de tu rostro*". Podemos afirmar que de acuerdo a dichas palabras el trabajo equivalía a castigo.

¹Génesis, III, 17 y 19. La Santa Biblia, editada por CENTRO DE EDICIONES PAULINAS, Novena edición. Madrid España. Págs.11 y 12.

Aristóteles,² consideraba el trabajo como una actividad propia de los esclavos, pues decía que la naturaleza hacía el cuerpo de los hombres libres distinto del de los esclavos, dando a éstos el vigor necesario para los trabajos pesados y haciendo, por lo contrario a *"aquellos incapaces de curvar su erguida estatura ante esas rudas labores"*. Según el los señores habían de ocuparse de la filosofía y de la política. *El señor solo debe saber cómo tiene que mandar lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer*. Es así como el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida e incluso transmitía a sus hijos la relación con la corporación, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones cuando intentaba romper ese vínculo.

Platón comparaba la masa servil al ganado, un ganado difícil, porque es humano. La idea recuerda el viejo proverbio egipcio de que *"el hombre tiene una espalda y como la bestia sólo responde cuando se le pega"*.

Entre los pueblos de la antigüedad que le otorgaban valor al trabajo material, se encuentran los egipcios y los babilonios. De acuerdo con el Licenciado Briceño³, Rámses II poseía un gran sentido humano al exclamar, ante quienes construían su tumba *"todas las gentes que han trabajado lo han hecho a cambio de pan, tejidos, aceite, trigo en gran cantidad. He asegurado vuestra subsistencia en todos los productos, pensando que trabajaríais para mí con un corazón agradecido; me he preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros viveres porque sé que el genero de trabajo que hacéis se hace con alegría cuando se tiene lleno el vientre, he hecho todo esto, diciéndome que encontraríais en ello motivos para trabajar para mí con un corazón unánime..."*, lección que hasta la fecha no hemos asimilado

Es así como un texto religioso egipcio afirma que el Dios creador ha dado a los hombres el pan, así como el trabajo para que vivan de ello. El trabajador no representaba mas que una herramienta en manos del príncipe. Cuando el rey quiere hacer grandes obras, abrir canales o levantar diques; se dirige a contratistas y a ingenieros, personajes

²Política, L. I, Cap. II.

³BRICEÑO, Rufz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. Pág. 34. México 1993.

importantes a quienes retribuye; pero el grueso de la mano de obra proviene de los campesinos de los alrededores. Niños impúberes penetraban por las galerías subterráneas hasta las rocas recogiendo penosamente los fragmentos de mineral y llevándolas a la entrada de la galería.

En ese sentido, Herodoto, señalaba que en Egipto *"unos se dedicaban a arrastrar hasta el Nilo piedras sacadas de las canteras que se encuentran en la Cadena Arábica, otros egipcios se encargaban de recibir esas piedras, transportarlas en barco a la orilla y de arrastrarlas hasta la meseta líbica. Continuamente trabajaban 190,000 obreros, que eran relevados cada tres meses"*.

A lo largo de la historia el trabajador campesino ha sido el más duramente castigado. El régimen agrario no le era favorable, las familias eupátridas habían acaparado las mejores tierras; las pequeñas propiedades, sólo con la extensión necesaria para hacer vivir a una familia, no podrían ser repartidas, Hesiodo aconsejaba al campesino que no tuviera más de un hijo.

En Babilonia, durante la II Dinastía de Hur en el año 2100 antes de Cristo, algunos tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos en los talleres del Estado. Estos trabajadores se encontraban sometidos a la autoridad de jefes de equipo, que a su vez respondían ante los intendentes. Mensual y anualmente efectuaban cuenta de las materias primas suministradas y de las cantidades de tejido entregadas, específicamente el peso y las calidades.

Las leyes de Eshunna de 1772 antes de Cristo y el Código de Hammurabi de 1750 antes de Cristo, fijan cantidades en especie, para el pago del trabajo a trabajadores libres, labradores, pastores y esclavos. Los honorarios de los médicos eran diez ciclos para el hombre libre y dos para un esclavo; frente a estas prestaciones, aparentemente alentadoras, había sanciones para quien desempeñara indebidamente su actividad: por ejemplo se cortaba la mano del operador, si estropeaba el ojo del paciente.

Aristóteles⁴, como siempre, rechazaba el trabajo material y decía que la felicidad sólo podría lograrse "si cada instrumento, por una orden dada o incluso presentida, pudiera trabajar por sí mismo, como las estatuas de Dédalo y los tripodes de Vulcano que, según el poeta se dirigen solas a las reuniones de los Dioses, si las lanzaderas tejiesen solas, si el arco tocase sólo la cítara, los empresarios prescindirían de los obreros, y los amos de los esclavos".

Sin embargo no todos los pensadores repudiaban el trabajo; Pericles le daba la dignidad de constituir el modo de esquivar la pobreza.

En Roma se establecen los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, con lazos de fraternidad religiosa y profesional; estos colegios atendían a necesidades de guerra. Con gran distinción agruparon a carpinteros, trabajadores del cobre y del bronce, lo mismo que a tañedores de flauta y cuerda.

En Roma el trabajo era objeto de arrendamiento y existían las siguientes figuras:

a) *Locatio conductio operarum*. Una persona prestaba el servicio, *locator operarum*, a otra, que adquiriría el beneficio de la mano de obra, *conductor operarum*.

b) *Locatio conductio operis*. Una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la obra. El dueño se llama *locator operis* y el operario o trabajador *conductor operis*.

c) *Locatio conductio rei*. Se refiere al arrendamiento de esclavos, intrascendente en cuanto a las relaciones que establecía entre las dos figuras de amo y esclavo.

No podía existir *locatio conductio*; esto es arrendamiento de servicios, *sin merces*, sin el pago previamente concedido.

⁴.Op cit.

1.2.- La Edad Media

La integración de pequeños Estados independientes, caracteriza esta etapa histórica; las luchas armadas buscan mercados, materias primas o metales preciosos.

Carpinteros, constructores, herreros, curtidores, sastres, son de especial importancia al lado de comerciantes, mercaderes y dueños de metales preciosos. El mercantilismo, que tenía como finalidad la acumulación de metales amonedables o amonedadas, influye en la estructura político social de la época. El saqueo de las grandes ciudades, dio bolines de guerra que enriquecieron a pequeños monarcas y a productores y comerciantes.

Las pocas actividades que pudieron desarrollarse en la Edad Media y la especialización técnica, propiciaron la constitución de gremios, corporaciones o guildas. Estas organizaciones tenían una estructura jerárquica que partía del maestro (señor, dueño de vidas y haciendas); los oficiales, (coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones) y los aprendices, que desarrollaban el trabajo, sin prerrogativas o derechos.

Los maestros de una misma especialidad, a fin de mantener sin demérito el poder económico que iban logrando integraron colegios donde se controlaba la producción, para evitar la competencia desleal. Los colegios de maestros fijaban precio a los productos y lugares o zonas para el comercio; llegaron incluso a imponer sanciones, que iban de la expulsión de sus miembros, a la pérdida temporal o permanente de la categoría que ostentaban.

Conforme desaparecen los pequeños Estados, se amplía el ámbito de producción, se ensanchan las fronteras de los feudos, se rompen trabas y limitaciones.

La nueva situación transformó a los maestros en verdaderos detentadores de la riqueza; los oficiales se unieron a la naciente clase burguesa y fue imperativo eliminar las viejas organizaciones que frenaban el desarrollo.

En el año de 1776, Turgot predica, la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre, aun cuando pocos años después, en pleno auge de la burguesía triunfante en la Revolución Industrial inglesa y en la Revolución Política de Francia, esa libertad fue instrumento odioso de la explotación de los trabajadores.

En ese sentido Carlos Marx,⁵ compara al trabajo con una mercancía, al señalar que “la fuerza de trabajo, es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza”.

En el año de 1919 a través del “Tratado de Versalles” se da la “Declaración de Derechos Sociales”, en el cual se afirma que “El principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio”. Es así como sabiamente esta declaración es recogida por nuestra actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo tercero que a la letra dice: “*El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.*”

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”

⁵MARX, Carlos y Engels Federico. Trabajo asalariado y capital. “Obras escogidas”, t. I, p.68. Moscú, 1951.

1.3. Orígenes en México

Referente a nuestro país, podemos mencionar que los aztecas no tenían un sistema laboral definido y mucho menos prácticas laborales específicas.

Si bien la poca información que tenemos al alcance proviene de suposiciones más que de datos ciertos, Sahagún, hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: "oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacia bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor; cantores, médicos, hechiceros, brujos sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc. .".⁶ y agrega que los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o arte que hubiera aprendido después de aprobar el examen correspondiente.

Algunos autores creen que en esos tiempos los artesanos y obreros, en general, formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas. Lo anterior resulta muy similar a los colegios romanos, una transposición semejante a aquella en que incurrieron los conquistadores al calificar de "Emperador" a Moctezuma y a Cuauhtémoc, sin considerar la realidad de su función mítica, política y religiosa, en una sociedad original y no asimilable a la organización política española.

No podemos dejar de mencionar la opinión de Hernán Cortés, en su segunda carta de relación, dirigida a Carlos V, respecto de lo que encuentra en Tenochtitlán: "*Hay en todos los mercados y lugares públicos de la ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales.*"⁷

En realidad, nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.

⁶SAHAGUN, *Historia General de las cosas de la Nueva España*, pág 52

⁷*Cartas de relación de la conquista de México*, Buenos Aires, 1945, pág.91.

2.- EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL.

En el desarrollo del presente trabajo me he dado cuenta de que la historia del derecho del trabajo, es decir, su evolución va ligada con el movimiento obrero, sobre todo en aquellos países que nos dieron las primeras lecciones históricas del acontecer laboral. Algunos ejemplos de Europa lo son Inglaterra y Francia.

De acuerdo al Licenciado Néstor de Buen, el Movimiento Obrero, nace verdaderamente cuando se produce el fenómeno técnico de la revolución industrial, que trae consigo: de inmediato, el resultado social del nacimiento del proletariado y produce en segundo lugar, que se dicten las normas que acaban con el sistema corporativo.

2.1.- La Revolución Industrial inglesa.

En el siglo XVIII la mayoría de los habitantes de Inglaterra ganaba el pan trabajando la tierra. La industria textil era fruto principal de la economía campesina.

Las demás industrias, eran de escasa importancia, o bien estaban igualmente vinculados a la agricultura. Tal era el caso de la industria del carbón, controlada por los terratenientes que explotaban las vetas subterráneas, procurándoles rentas y privilegios.

En los años 1700 a 1760, los obreros en su mayor parte, trabajaban a destajo y el salario se cubría en su mayoría cada seis, ocho o doce semanas; muchas veces por conducto de intermediario. Respecto a la contratación podemos destacar como punto importante para el presente trabajo que esta contratación se hacía, generalmente, por un año, por lo que la garantía de un trabajo seguro, más o menos prolongado y la posibilidad de no ser enrolados por la corona, les hacía aceptar condiciones que podrían ser infrahumanas.

El inicio de la Revolución Industrial se ubica en el año de 1760, que no sólo se entiende como un fenómeno económico, sino que implica cambios no sólo a la industria sino también fueron cambios

sociales e intelectuales y algunos autores manejan que el capitalismo se origino mucho antes de 1760.

Consecuencias de la Revolución Industrial:

- 1.- Reunión de muchos trabajadores en un solo lugar. Diferencia fundamental (ventaja) respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial. Ejemplo Industria de hierro, mecánica, laminación y fundición. Productos químicos, etc.
- 2.- Prolongación exagerada de la jornada de trabajo. Recordando que en 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación que significó laborar aún de noche. Régimen al cual quedaban sujetos mujeres y niños trabajando más de doce horas y hasta quince diarias y aún cuando a veces eran menores de siete años.
- 3.- Los niños y mujeres, cobraban, por trabajo igual, salario inferior al de los hombres por eso la mano de obra la formaban mujeres y niños.
- 4.- Las condiciones en que se prestaban el trabajo eran totalmente insalubres.

La situación económica de los trabajadores era desastrosa, y en esta etapa aparece el sistema de pago del salario con vales o fichas, lo que llegó a constituir un sistema "normal" de satisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales. Se expandió el crédito, a corto y a largo plazo, y obligó a crear un sistema de pago diferido por lo que proliferaron las letras de cambio, con vencimiento a tres, a seis y a doce meses.

2.2. El Socialismo Francés.

La Revolución Francesa como movimiento burgués, se apoyó en las masas lo que produjo una reacción que iba más allá de las intenciones de la burguesía. Se dio un reclamo en favor de que la igualdad formal preconizada por la "Declaración de derechos del hombre y del ciudadano", se convirtiera en la igualdad económica.

Para Cole, ⁸ “Se había esperado demasiado de la Revolución; y lo que parecía haberse logrado para la parte más pobre de la población urbana, fue mayor miseria y sufrimiento. Los campesinos habían obtenido tierra, los obreros sólo hambre y falta de trabajo.

Entre los socialistas utópicos se encuentran Saint- Simón, Fourier, Cabet y Sismondi:

SAINT-SIMON (1760-1825).- Creía que los industriales, en su carácter de dirigentes de la nueva sociedad, actuarían como tutores de los pobres difundiendo la capacidad de compra, y mejorando así su nivel de bienestar.

Proponía unir a las clases industriales, que incluyen tanto a los trabajadores como a los dueños de la riqueza, en contra de los ociosos, básicamente de la nobleza.

PUNTOS AFIRMATIVOS:

- A) La exaltación del trabajo y de los derechos de los productores;
- B) Su oposición a la ociosidad y a toda riqueza heredada y no merecida.
- C) Su insistencia en la necesidad de una planificación económica central, en una *economie dirigée* como dicen los franceses
- D) Su defensa de la igualdad de los sexos;
- E) Su insistencia en que el principio directo de toda acción social ha de ser la mejora “de la clase más numerosa y más pobre”

PUNTOS NEGATIVOS:

- A) Su desprecio por la capacidad política de la inmensa mayoría, es decir, por la democracia;
- B) Su reconocimiento de los grandes industriales y banqueros como guías naturales de los trabajadores;
- C) Su buena disposición a trabajar a través de cualquier gobierno monárquico, imperialista, burgués, cualquiera que sea la forma del gobierno político.

⁸Historia del Pensamiento socialista, t. I, “Los Precursores”, México. 1962, p.26.

FRANCOIS MARIE CHARLES FOURIER (1772-1837).- La idea fundamental de Fourier consistió en la creación de unas comunidades de trabajo, denominadas "falangsterios", integradas fundamentalmente por mil ochocientas personas. En estas comunidades se efectuarían siete actividades industriales a saber:

- 1.- El trabajo doméstico,
- 2.- El trabajo agrícola,
- 3.- El trabajo fabril,
- 4.- El trabajo comercial,
- 5.- El trabajo de la enseñanza,
- 6.- El estudios y uso de las ciencias,
- 7.- El estudio y uso de las bellas artes.

La parte más sólida de la doctrina de Fourier es el intento de mostrar la necesidad de adaptar las instituciones sociales a los deseos humanos, insistía en que los hombres podían vivir fácilmente si se les permitía satisfacer sus deseos naturales y no se les forzaba a vivir con arreglo a una forma artificial de conducta.

ETIENE CABET (1788-1856), ABOGADO.- Visualizaba una sociedad completamente comunista, en la que la dirección de todas las actividades principales estaban en manos del Estado y en la que se respetaban plenamente la igualdad y el voto popular, así como se establecían planes de producción. Para acabar con el capitalismo, el Estado fijaría y elevaría los salarios mínimos, de tal modo que fuese imposible obtener beneficios mediante la explotación privada del trabajo. *Proponía que el Estado se encargase de la habitación barata, de la educación general y de conseguir trabajo para todos.*

SISMONDI.- (1773-1842), ECONOMISTA.- Defendió la intervención del Estado para garantizar al trabajador un salario suficiente y un mínimo de seguridad social.

Criticaba al capitalismo que intentaba multiplicar el consumo, eliminar al artesano independiente y crear un proletariado urbano "sin conocimientos técnicos y sin moralidad". Por otra parte se anticipó a Marx en cuanto que advirtió la tendencia del capitalismo para buscar salir de sus productos sobrantes en el extranjero y de las consecuencias de esa conducta en las relaciones internacionales.

2.3.- El Socialismo Utópico Inglés:

ROBERTO OWEN.- (1771-1858). Fundador del socialismo inglés, impulsor del cooperativismo y participante en la Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros (1834). Cuyas principales acciones transcurren de la siguiente manera:

1800.- Propietario de la fábrica New Lanark, puso en práctica sus ideas filantrópicas, de buen trato a los obreros.

1824.- Fundador en Indiana, Estados Unidos, de la aldea comunal New Armony practicando una especie de comunismo primitivo, inspirado en Fourier.

1834.- Presidente de la "Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros" intento que fracasa.

2.4.- El cartismo

Partiremos de el análisis realizado por Carlos Marx, así como del socialismo científico de Engels y la participación anarquista: Bakunin, Proudhon. Influencia que repercutió en el movimiento obrero español, el cual a su vez inspiró el movimiento obrero mexicano que fue partícipe de la Revolución constitucionalista de 1917.

Es en Inglaterra, donde ocurren movimientos sociales importantes del siglo XIX. Se levanta la prohibición de que se constituyeran sindicatos en 1824 y amortigua la ley de 1812 que imponía la pena de muerte a los destructores de máquinas.

Los sindicatos obreros ingleses después de sufrir la derrota de 1834, pugnan por su reivindicación social. De esa manera nace el movimiento cartista que debe su nombre a "La Carta del Pueblo" documento redactado por un grupo de obreros de Londres, con el auxilio de algunos miembros radicales del parlamento.

La "Carta del Pueblo" (Peoples Charter) de mayo de 1838 plantea seis puntos de exigencia política y naturaleza constitucional.

1. Derecho a Sufragio, para los varones;
2. Voto secreto;
3. Que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al parlamento;
4. Que a los miembros del parlamento se les pagase un sueldo;
5. Distritos electorales iguales, y
6. Renovación anual del parlamento.

Principales Participantes
Asociación Obrera de
Londres
*London Working
Men's Association*

{ William Lovett, Henry Hetherington,
James Watson, Robert Haitwell
Henry Vincent
(Francis Place)
(Joseph Hume)

El movimiento adquirió fuerza pese a las adversidades, sin embargo, la falta de un programa económico definido y de una dirección coherente provocó la desunión en dos grupos rivales del movimiento cartista: los cartistas de fuerza física y los cartistas de fuerza moral. Los primeros proponían la revuelta y los segundos eran partidarios de una conquista pacífica.

En 1842 la "Asociación Nacional de la Carta" organizó una segunda petición nacional firmada por muchas más personas lo cual inició una serie de movimientos de huelga, pero el hambre hizo desistir a los obreros y de nuevo fracasó el cartismo. La última petición nacional se intentó en abril de 1848 con el mismo resultado que la anterior.

2.5. La comuna de París.

La aristocracia financiera imponía en Francia su poder absoluto. El comercio y la industria no podían ya soportar, ni ese absolutismo, ni la crisis económica.

Las pretensiones de los obreros franceses eran: la creación de un Ministerio del Trabajo, que sería el Ministerio del proletario, junto a los de Hacienda, Comercio y Obras Públicas, típicamente burgueses; y la consagración del derecho al trabajo mediante el establecimiento de los Talleres Nacionales, instaurados por la Ley de Pobres de 1834.

El 28 de marzo de 1871 se proclama la Comuna de París

- a) Abolición del servicio militar
- b) Se condonaron los pagos de alquiler de viviendas
- c) Se suspende la venta de objetos empeñados
- d) Se confirma en sus cargos a los extranjeros elegidos en la comuna
- e) Se acuerda el sueldo máximo que podría recibir un funcionario de la comuna (6,000 francos)
- f) Se acuerda la separación de la Iglesia del Estado
- g) El 6 de abril se quema públicamente la guillotina
- h) Se abre un registro de fábricas clausuradas por patrones y se planea sean explotadas como cooperativas
- i) Se suprime el trabajo nocturno de panaderos y las oficinas de colocación
- j) Se clausuran las casas de empeño.

2.6. El Marxismo.

Gran influencia para el Derecho del Trabajo junto con Federico Engels. A Continuación un breve resumen de las ideas más importantes de Carlos Marx:

- 1.- La base económica de una sociedad determina su estructura social en su conjunto, así como la psicología de las personas dentro de ella.
- 2.- La dinámica del cambio histórico es el conflicto entre las fuerzas de producción y las relaciones de producción.
- 3.- La lucha de clases entre los propietarios y los trabajadores es un reflejo social, político y psicológico de los conflictos económicos objetivos.
- 4.- La propiedad como fuente de ingresos es el criterio de clase objetivo: dentro del capitalismo las dos clases básicas son propietarios y trabajadores.
- 5.- La lucha de clases, más bien que la armonía natural o de otra índole, es la condición normal e inevitable en la sociedad capitalista.
- 6.- Dentro de la sociedad capitalista, los trabajadores no pueden escapar a su condición de explotados y a su destino revolucionario mediante la conquista de derechos y privilegios legales o políticos (sindicatos y partidos obreros)
- 7.- La explotación es parte integrante del capitalismo como sistema económico, aumentando así las oportunidades de la revolución.
- 8.- La estructura de clase se polariza más y más, aumentando así las oportunidades de la revolución.
- 9.- La miseria material de los trabajadores aumentará como también aumentará su enajenación. (No como una fuente de realización personal)

- 10.- Los trabajadores asalariados, una clase en-sí, se transformarán en el proletariado, una clase-para-sí. Adquiriendo conciencia de sus intereses especiales y luchando por ellos, y así conducirlos a una perspectiva internacional.
- 11.- La oportunidad de hacer la revolución existe únicamente cuando las condiciones objetivas y la disposición subjetiva coinciden.
- 12.- La función indispensable de una clase en el sistema económico conduce a su supremacía política en la sociedad en general.
- 13.- En todas las sociedades clasistas, el Estado es el instrumento coercitivo de las clases propietarias.
- 14.- El capitalismo sufre una crisis económica tras otra.
- 15.- La sociedad pos-capitalista pasará primero por un etapa de transición: la dictadura del proletariado; después ascenderá a una fase superior en la que prevalecerá el verdadero comunismo.
- 15.- Aunque los hombres hacen su propia historia, la manera de hacerla y la dirección que se sigue esta determinada, hasta el punto de ser inevitable.
- 17.- La estructura social, está determinada por sus fundamentos económicos, por lo tanto el curso de la historia está determinado por los cambios en los fundamentos económicos.

2.6.1. El anarquismo: Proudhon y Bakunin.

PIERRE JOSEPH PROUDHON (1809-1865)

Hombre de humilde extracción que amaba la libertad y la justicia por encima de todas las cosas, discernía con Marx, al no aceptar al Estado como un poder externo superpuesto a sus súbditos, no representativo que fungía como un órgano coercitivo.

Para Proudhon la clave social era la familia y la sociedad una agrupación de familias.

La oposición entre orden y progreso, entre socialización e individualismo, entre propiedad privada y propiedad colectiva tienen solución no eliminándolas sino arreglándolas de tal manera que sigan existiendo antagonismos, pero regulados por normas de justicia.

Por lo que se refiere al trabajo, afirmaba que la sociedad no tenía que estar organizada para la política, sino para el trabajo. De acuerdo a su pensamiento, la división del trabajo que Adam Smith considera el principio básico de la riqueza de las naciones, degrada a los obreros bajo el capitalismo, mientras que en un sistema de cambio libre y de producción

industrial, la división del trabajo produciría abundancia para todos, sin necesidad de llegar a una subdivisión humana.

La influencia de Proudhon en el movimiento obrero ha sido considerable. Dominó la sección francesa de la Primera Internacional: la Asociación Internacional de Trabajadores. Inspiró profundamente el pensamiento español e igualmente el movimiento obrero mexicano.

MIGUEL BAKUNIN. Nace en Rusia (1814-1876), adversario de Karl Marx.

En París entra en contacto con las ideas de los hegelianos y el pensamiento de Proudhon a quien conoce y al propio Marx. En 1864 se establece en Italia y constituye la "Hermandad Internacional" de precaria existencia. Se traslada a Suiza en 1867, en esa época su contacto con Marx es constante, a través de la "Asociación Internacional de Trabajadores" fundada en Londres en 1864. Dedicó su atención a la paz y la libertad, propone la emancipación del trabajo de la explotación capitalista.

La teoría social de Bakunin comienza y termina con la libertad. Luchaba contra cualquier institución que fuera incompatible con la libertad y se declaró enemigo de todas las creencias que se opusieran al reconocimiento de la libertad como fin supremo. No era un individualista y despreciaba la libertad predicada por el liberalismo. Por encima de todas las cosas, se consideraba socialista y libertario. Siguiendo a Durkheim aceptaba el influjo de la sociedad sobre los hombres que consideraba como un hecho natural.

2.7. Las Internacionales obreras en el siglo XIX.

La Primera Internacional.-

A partir de 1860, el movimiento obrero resurge. Marx aprovechando una exposición universal en 1862 en Londres establece contacto con los obreros que vienen a visitarla.

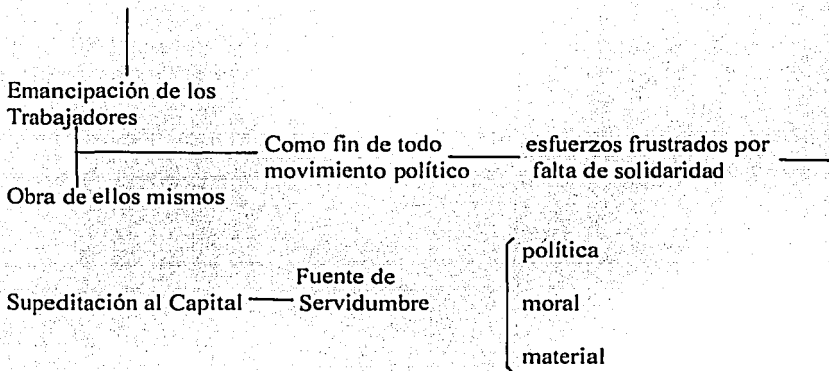
El 5 de agosto de 1862 Marx celebra una reunión de cofraternidad internacional y se propone crear un "Comité de Trabajadores

para el intercambio de correspondencia sobre las cuestiones de la Industria Internacional", que anticipa la creación de la primera internacional.

El 28 de Septiembre en Londres, se acuerda constituir la Asociación Internacional de Trabajadores. Dicha asociación se establece el 5 de Octubre de 1864, y lo integran Odger, como Presidente; Weeler, Tesorero; Gremer, Secretario; Le Lubex, por Francia; Wolf, por Italia y Marx, por Alemania. Los estatutos de la primera internacional son redactados por Marx.

Sinopsis del Proyecto presentado al congreso de Ginebra:

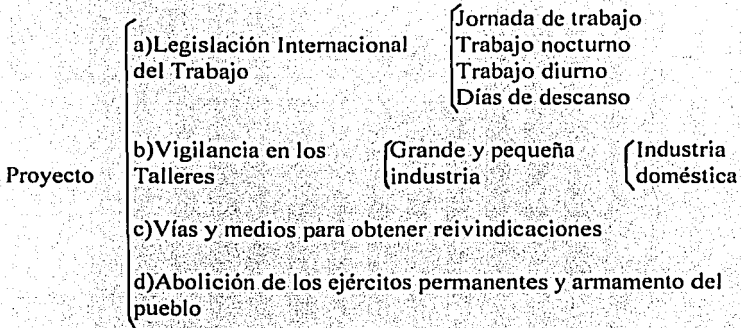
Principal problema mundial



El movimiento desarrollado entre los obreros hizo nacer nuevas esperanzas. Así el Congreso considero un deber reclamar no solamente para los miembros de la Asociación de los derechos del hombre y del ciudadano, sino para cualquiera que cumpla sus deberes, *ni deberes sin derechos, ni derechos sin deberes.*

La Segunda Internacional

En París, del 14 al 21 de Julio de 1889 en la Sala Petrelle, tiene lugar el primer congreso de la Nueva Internacional, asisten dieciséis países entre ellos Alemania, Bélgica e Inglaterra.



Acuerdo del Congreso:

Emancipación del trabajo y de la humanidad — Acción Internacional del proletariado — Organizado en partido de clase

Producción Capitalista — implica explotación de la clase obrera — { Opresión política
 Servidumbre Económica
 Degeneración física y moral

invade todos los países por la burguesía

Trabajadores unidos para luchar contra la organización Social que amenaza la humanidad. — Legislación — { Protectora y Efectiva del trabajador — BASES:

- a) Limitación de la jornada de trabajo máximo de 8 horas para los adultos
- b) Prohibición de trabajar a menores de 14
- c) Supresión de trabajo nocturno, excepto la industria que por su naturaleza lo requiera.
- d) Prohibición del trabajo de las mujeres en la industria que afecte el organismo femenino.
- e) Supresión del trabajo nocturno a mujeres y menores de 18 años.
- f) Reposo ininterrumpido de 36 horas por lo menos
- g) Prohibición de ciertos géneros de la industria y modos de fabricación perjudiciales a la salud del obrero.
- h) Supresión del regateo.
- i) Supresión del pago en especie y cooperativas patronales.
- j) Supresión de las oficinas de colocación
- k) Vigilancia en todos los talleres y establecimientos industriales, por inspectores pagados por el Estado y elegidos al menos por la mitad de los obreros.

Dichas medidas deben ser objeto de leyes y tratados internacionales y un deber para los obreros hacer prevalecer el principio "a trabajo igual, salario igual". Así el congreso considera esencial la organización de los trabajadores y en consecuencia, reclama la libertad absoluta de asociación y de coalición.

Estos acuerdos resaltan como antecedentes de nuestro artículo 123 constitucional.

Además el Congreso de París, de 1889, decide la celebración de la manifestación internacional de primero de mayo, en homenaje a los líderes obreros de Chicago Augusto Spies, Miguel Schwab, Samuel Fielden, Alberto R. Parsons, Adolfo Fische, George Engel y Luis Lingg, condenados a muerte y ejecutados con motivo de los acontecimientos ocurridos el 1o. de Mayo de 1886 en los que se exigió la reducción a 8 horas de la jornada de trabajo.⁹

⁹Luis de Araiza, Génesis, significado y mixtificación del Primero de Mayo. México, 1960.

Se celebra un segundo congreso de la Segunda Internacional en Bruselas en 1891, una tercera en Zurich en 1893, una cuarta en Londres en 1896, una quinta en París en 1900 y donde se conviene la creación de un Buró de la Internacional, con sede en Bruselas.

2.8.- El movimiento obrero alemán.

Al igual que en Francia e Inglaterra, la historia del movimiento obrero alemán está íntimamente ligada al socialismo.

El socialismo alemán se inicia al terminar la revolución de 1848, es fundamentalmente, obra de *Ferdinand Lasalle*, hombre culto, excelente filósofo y economista, buen abogado y conocedor, especialmente, del pensamiento de Marx, con quien tenía puntos en común.

MARX

- Estaba con la burguesía en contra del Estado prusiano
- Disposición a ayudar a los burgueses a ocupar el poder e insistía en la necesidad de la acción parlamentaria.

LASALLE

-Se ponía del lado del Estado en contra de la burguesía
- Inclinación a creer en el Sufragio universal como medio para transformar al Estado en un instrumento de la democracia.

Lasalle es seguidor de Hegel toda su vida y autor de una obra jurídica: Sistema de Derechos adquiridos.

Creía en la necesidad de que la clase obrera alemana se organizase en una poderosa asociación nacional y funda en Leipzig, el 23 de mayo de 1863, la "Asociación General de Trabajadores" y su principal aportación a la teoría económica de acuerdo a Néstor de Buen¹⁰ lo es la "Ley del bronce de los salarios". En ella sostenía que aun cuando el salario del obrero bajo el capitalismo tiende siempre y en todas partes al nivel de subsistencia, y éste es variable, en realidad dicho nivel permanece estático durante largos periodos, dependiendo las fluctuaciones por encima o por debajo de ese nivel, de las condiciones relativas de la oferta y la demanda de trabajo. Estas fluctuaciones estarán sujetas a la ley de subsistencia de

¹⁰Néstor de Buen L., Derecho del Trabajo, Tomo I., Editorial Porrúa, pág. 189. México 1997.

Malthus, o sea, la tendencia de la población a presionar continuamente los medios de subsistencia en tal sentido que todo aumento en los salarios reales, sería seguido de un aumento de población, el cual, a su vez, motiva un aumento de la oferta de mano de obra. A partir de ese momento los salarios volverán otra vez al nivel de subsistencia o quedarán por debajo de él. Por el contrario el descenso del salario real por abajo del nivel de subsistencia, produce una reducción de la población, lo que provoca una demanda de trabajo que determina un aumento de los salarios.

Lasalle creía en la eficacia del sufragio efectivo para que los obreros llegaran a ocupar el poder, concebía al Estado como instrumento para expresar la voluntad del pueblo y no como un poder de coacción, tal como lo entiende el marxismo.

2.8.1. El movimiento Social Católico

Dicho movimiento social propone:

- La intervención del Estado, que debe atender al bien común y hacer guardar la justicia distributiva, porque importa al bienestar público que haya paz y orden.
- Limitar la jornada de trabajo; fijar una edad mínima para trabajar; que se pague un salario justo; fomentar el ahorro y no abrumar la propiedad privada con enormes tributos e impuestos.
- Hace hincapié en que se constituyan asociaciones de socorros mutuos, establecer sistemas de previsión y corporaciones de artes y oficios.

2.8.2. La situación laboral en Europa en los primeros años del siglo XX

Panorama general antes de la Primera Guerra Mundial:

INGLATERRA.- Renacimiento del sindicalismo.

- a)Fundación en 1881 de la Social Democratic Federation “creación de libres relaciones de la sociedad sobre la base de la igualdad política, con derechos sociales iguales para todos y una nacional emancipación del trabajo”.
- b)Fundación de la sociedad de los Fabianos en 1883 (organización intelectual de burgueses)
- c)Nacimiento del partido laborista 1893

d) La aprobación en 1913 de una ley que autoriza a los sindicatos a ocuparse de la política.

FRANCIA. Thiers el 14 de marzo de 1872 prohíbe la Asociación Internacional de Trabajadores.

a) 1874.- El gobierno aprueba la prohibición del trabajo de los menores de diez años, les fija una jornada máxima de seis horas.

b) 1876.- El diputado Lockroy propone el reconocimiento legal de las cámaras sindicales obreras.

c) 1882.- En Saint Etienne se constituye la Federación de Trabajadores Socialistas.

d) 21/marzo/1884.- se reconoce la legalidad de los grupos sindicales, el derecho de asociación y la personalidad jurídica de los sindicatos.

3) 1892, 459 sindicatos constituyen la federación de Bolsas de Trabajo.

ALEMANIA.

a) Rosa Luxemburgo, proclama las bases del movimiento obrero, en su libro Huelga en masas, partido y sindicatos (1906).

ESPAÑA.

a) 1869 se crea la asociación Internacional del Trabajo

b) 1872, congreso de la Asociación Internacional del Trabajo se declara bakunista.

c) 1879, se constituye el partido socialista Obrero Español y la Unión General de Trabajadores.

d) 1902-1905. Movimientos de huelga en Barcelona y Andalucía.

e) 1910, se funda la confederación Nacional del Trabajo.

La Segunda Internacional.

Celebrada en el siglo XX:

A) El Congreso de Amsterdam (14 al 20 de agosto de 1904), que condena el revisionismo y se declara la huelga política.

Los congresos ulteriores comprueban la lucha de los obreros contra el militarismo que era el problema más angustioso.

La guerra suspende toda acción social y consolida el sentido nacionalista.

2.9. El Totalitarismo.

I.- La Primera Guerra Mundial

El tres de marzo de 1918, Rusia renunció a la soberanía sobre Polonia y los Países Bálticos; reconoció la paz firmada por separado por Ucrania y aceptó todas las condiciones económicas impuestas por Alemania. Así surge el primer Estado en que se implantaron las fórmulas marxistas. *La dictadura del proletariado dejó de ser una especulación teórica para convertirse en una situación de hecho.*

II. El Tratado de Paz de Versalles

El tratado de paz de Versalles es firmado el 28 de junio de 1919, en el se atribuye importancia internacional al problema social y se intenta ponerle remedio. Se crea la Organización Internacional del Trabajo.

En los Estados prevalecía la idea de que la inconformidad social podría ser el germen de nuevos y más graves conflictos.

En 1916 se celebra la reunión del Comité Confederal del Proletariado Interaliado y declaró que el tratado de paz que pondrá fin a la guerra actual y que asegurará a los pueblos la libertad y la independencia política y económica, debe igualmente ponerlos fuera de los ataques de la competencia capitalista internacional y deberá asegurar a la clase obrera de todos los países un mínimo de garantías de orden moral y material relativas al Derecho del Trabajo, al Derecho Sindical, a las emigraciones, a los seguros sociales, a la duración, higiene y seguridad del trabajo.

De acuerdo al maestro Cabanellas¹¹ durante la primera guerra mundial se celebraron distintas conferencias pero la más importante fue la de Berna de febrero de 1919, donde se elaboro la "Carta del Trabajo", en la cual se proponen una serie de medidas que fueron base del Tratado de Versalles.

¹¹ G. Cabanellas, *Introducción*, Tomo II. Pág. 347

El resultado más importante del Tratado de Paz fue la constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

El tratado de paz mencionaba los siguientes procedimientos y principios:

- 1.- El trabajo no debe ser considerado como una mercancía o un artículo de comercio
- 2.- El derecho de asociación con vistas a todos los fines no contrarios a las leyes
- 3.- El pago de un salario que asegure un nivel de vida conveniente.
- 4.- Jornada de ocho horas o de la semana de 48.
- 5.- Descanso de 24 horas (el domingo)
- 6.- Supresión del trabajo de los niños y límite de horario para jóvenes
- 7.- Principio de salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual.
- 8.- Las reglas de cada país de las condiciones de trabajo deberán ser equitativas a todos sus residentes.
- 9.- Cada Estado debe organizar un servicio de Inspección.

III. La Constitución de la URSS y su derecho laboral.

Al establecerse Rusia como un Estado socialista se hizo necesaria una constitución. En 1918 se nombro una comisión presidida por Sverdlov e integrada con Stalin, Bujarin, Pokrouski y Stejkivm quienes presentaron un proyecto con una adición de Lenin, dicha Constitución de la República Soviética Federal Socialista Rusa fue publicada el 19 de Julio de 1918.

Fundamentos del derecho laboral soviético:

a) Derecho al Trabajo, es decir, a obtener un empleo garantizado, remunerado según su cantidad y calidad en cuantía no inferior al salario mínimo fijado por el Estado, incluyendo el derecho a elegir profesión, género de ocupación y trabajo de acuerdo con su vocación, aptitudes, preparación profesional y grado de instrucción y en consonancia con las demandas de la sociedad.

- b) Derecho al descanso, a cuyo efecto se establece la semana laboral no superior a 41 horas para los obreros y empleados y la jornada laboral reducida para una serie de profesiones y trabajos, la reducción del trabajo nocturno, las vacaciones anuales pagadas y los días de descanso semanal.
- c) Derecho a la protección de su salud, garantizado por la asistencia médica cualificada y gratuita que prestan las instituciones estatales de sanidad.
- d) Derecho a la asistencia económica en la vejez y en caso de enfermedad, de pérdida total o parcial de la capacidad de trabajo, así como de pérdida del sostén de la familia.
- e) Derecho a la vivienda
- f) Derecho a la instrucción en forma gratuita
- g) Derecho a disfrutar la cultura.
- h) Derecho a que el Estado se ocupe de la mejoría de las condiciones de trabajo y la protección del trabajo.
- i) Derecho al incremento en la remuneración.

La URSS acepto la participación de los sindicatos en los litigios entre los trabajadores y la dirección, además de intervenir en la implantación de nuevas normas de producción y en la fijación de tarifas de trabajo a destajo o con el cambio de las existentes.

IV.- La Constitución de Weimar

Después de la derrota alemana y la revolución se dicta una nueva constitución socialdemócrata el día 11 de Agosto de 1919 por la Asamblea Nacional de Weimar.

Incluye disposiciones de orden social:

- Principio de la libertad de contratación
- Respeto a la propiedad
- Libertad de coalición
- Seguridad social
- Deber de trabajar

- Derecho al trabajo

- Seguro del desempleo

- Intervención de los trabajadores en la fijación de las formas de desarrollo económico.

2.9.1. La Constitución de la República Española y su Derecho Laboral

Los republicanos de centro izquierda dominaban los puestos claves del gobierno, mientras que los grupos sindicales: la UGT (Unión General de Trabajadores) y la CNT (Confederación Nacional del Trabajo) de tendencias sociales y anarquistas, respectivamente, controlaban a los trabajadores.

La constitución del 9 de Diciembre de 1931 establecía:

ART. 1o. ESPAÑA. República democrática de trabajadores de toda clase, que se organiza en régimen de libertad y de justicia . . . los poderes de todos sus órganos emanan del pueblo.

ART. 39.- Libertad Sindical.

ART. 46. El trabajo, en todas sus formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes.

Además se dictaron las siguientes leyes:

- Ley de 21 de Noviembre de 1931 - Contrato de trabajo

- Ley de 27 de Noviembre de 1931 - Jurados mixtos

- Decreto de 6 de mayo de 1931- Sala del Tribunal que dirima recursos en materia social.

2.9.2. Paréntesis totalitario.

ITALIA- Facismo - Mussolini- Exsocialista

La Carta del Trabajo del 21 de abril de 1927, contenía principios generales del ordenamiento del Estado. Comprendía la negación del concepto de clase-lucha de clases

El 3 de abril de 1926- se establece un sindicato único. Contratación colectiva. Prohiben el paro y la huelga

ALEMANIA-Nacismo- Hitler

Nacional-socialismo- elimina el derecho colectivo de trabajo - crea el frente alemán del trabajo

Ley para la ordenación del trabajo nacional { sindicatos y organizaciones patronales

↓
incrementa vacaciones
pensiones, gratificaciones
indemnizaciones por riesgo

{ se configura el principio de asistencia del empleador y el deber de fidelidad del trabajador

ESPAÑA-

Franquismo - Fuero del trabajo { Derecho de trabajar
Deber de trabajar

a) Vacaciones

b) Subsidio familiar

c) Dirección de la empresa por conducto del jefe de la misma

d) Seguros sociales de vejez, maternidad, invalidez, paro forzoso, enfermedades profesionales, tuberculosis, paro forzoso.

e) Primacía de la producción nacional

f) Reconocimiento y respeto a la propiedad privada

PORTUGAL

Constitución política 11/abril/1933

República portuguesa

Primera parte - orden económico y social

a) Propiedad, capital y trabajo. Función social. Cooperación económica y solidaridad.

b) Trabajo calificado o no calificado, técnico podrá estar asociado a la empresa

c) En las relaciones económicas entre capital y trabajo, está prohibido a ambas partes suspender actividades

Francia e Inglaterra después de la Segunda Guerra Mundial

1o. de Septiembre de 1939, Institucionalización del movimiento obrero en Francia, Inglaterra y España.

La guerra de 1914-1918 significó continuidad del movimiento obrero en contra del patrón y el Estado y posteriormente vemos un movimiento del derecho internacional del trabajo y la incorporación de las normas protectoras de los trabajadores a las constituciones que desde entonces se llamarían "sociales".

FRANCIA.- La carta de Amiens contiene la declaración de principios de la CGT preconizaba la emancipación integral de los trabajadores, que no se podría realizar más que por la expropiación capitalista.

Como medio de acción proponía la huelga general a través de sindicatos como órgano de resistencia que llegaría a ser la unión de producción y la distribución para lograr una reorganización social.

Carta Amiens- libertad individual- sindicalismo- acción económica directa contra patrones.

Durante la guerra la CGT trabaja a favor de la clase obrera y especialmente de las mujeres que vinieron a sustituir a los hombres en el campo de la producción. Realza los siguientes principios: Fidelidad, a la emancipación obrera, a el socialismo, al acrecentamiento de la autoridad sindical, al acrecentamiento de la influencia sindical, al perfeccionamiento de las armas del sindicato.

INGLATERRA.

Durante la guerra los sindicatos ingleses adoptaron una actitud nacionalista, con excepción de ciertos grupos del partido laborista y el partido socialista británico. La guerra trajo mucha fuerza e influencia al movimiento laborista británico.

Un dato importante del período de guerra fue la participación, aunque modesta, del Partido Laborista en el Gabinete de guerra a Lloyd

George. Esto marco el primer momento de la historia política inglesa en que un miembro del Partido Laborista , ocupa un lugar en el gobierno.

De la posguerra destaca: a) la demanda de que las empresas fuesen controladas por los trabajadores, principalmente en las industrias ferroviarias y del carbón, las que, como consecuencia de la guerra, tenían en sus manos el Estado, b) la oposición de los trabajadores ingleses a que se enviaran pertrechos de guerra a los polacos en su lucha contra la Rusia revolucionaria, en 1920; c) la huelga nacional del carbón en 1921, que por falta de apoyo concluyó en un amarga derrota del movimiento obrero, con la consecuente baja de los salarios y el desempleo, d) La formación del primer gobierno laborista, que siendo aún minoritario obtuvo el poder gracias a su alianza con los liberales, e) por último, la huelga general de 1926, iniciada también por un movimiento minero, terminado en un desastre, después de nueve días de suspensión de labores, del 3 al 12 de mayo.

3. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

3.1. El Derecho del Trabajo en la Nueva España.

Las Leyes de Indias

España dictó leyes atendiendo al bien general; pero atendiendo principalmente al buen tratamiento y cultura de los naturales; por eso las leyes no hablan de colonias sino de reinos.

Principales disposiciones de la Legislación de Indias:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo
- b) La jornada de ocho horas,
- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos;
- d) El pago del séptimo día;
- e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro;
- f) La tendencia a fijar el salario;
- g) La protección a la mujer encinta; visible en las Leyes de Burgos,
- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas;
- i) El principio procesal de verdad sabida que operaba en favor de los indios;
- j) El principio de las casas higiénicas;
- k) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Para Néstor de Buen¹², estas disposiciones no funcionaron en la realidad y enumera algunas de las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias:

- La falta de sanción suficiente en la ley misma
- La falta de instrumentos para hacer cumplir la ley
- La confabulación de las autoridades, encomenderos y capitalistas para violar la ley.

¹²Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa, pág. 190. México 1997.

El Barón de Humboldt, al describir los obrajes en la Nueva España menciona: "unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel: las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas y no se permite a los trabajadores salir a casa, los que son casados sólo los domingos pueden ver a su familia".

A pesar de la cruel realidad, no se le puede negar a las leyes de indias el mérito de haberse adelantado por varios siglos, a lo que ahora parece normal.

3.2. La legislación en el México de la Independencia.

No hay una reglamentación clara referente a derechos de los trabajadores en la etapa de la independencia, por lo que a continuación se enumeran los únicos documentos de los que tenemos conocimiento:

- Bando de Hidalgo.- 1810, art. 1o, ordenaba a los dueños de los esclavos que les dieran la libertad, en 10 días, so pena de muerte.

- Elementos constitucionales.- Ignacio López Rayón, 24, proscripción de la esclavitud y artículo; 30 abolidos los exámenes de artesanos, (eliminación del sistema gremial)

- "Sentimientos de la Nación" 1813, Morelos. ". . . y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto"

- Plan de Iguala 1821. Agustín de Iturbide "*todos los habitantes del imperio mexicano, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo*".

La Constitución de 1824, que adoptó para México la forma de República, Representativa, Popular y Federal no contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de Diciembre de 1836 fue, omisa en atribuir cualquier derecho laboral.

La condición del peón no mejoró con la Independencia. Hacia 1823 las jornadas de trabajo eran de 18 horas y salarios de dos reales y medio, en 1854 los obreros percibían salarios de tres reales diarios y con la misma jornada por lo que el salario aumento ¡ tan solo seis centavos!

Respecto de la constitución de 1857 podemos mencionar que a pesar de los discursos del **Nigromante** y **Vallarta** dicha disposición no atendió a las necesidades de los trabajadores.

Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

El **Código Civil de 1870**, hace un intento por dignificar el trabajo y declara que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como cosas; el mandato, ejercicio de profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, opina el Dr. Mario de la Cueva, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

En 1906 ocurren dos hechos trascendentales en nuestra historia laboral:

- En junio, los obreros mineros de **Cananea** declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; en aquella ocasión el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.

- En noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; entonces los obreros acudieron al entonces presidente General Díaz quien dio el triunfo a los empresarios.

El primero de julio de 1906, el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón publicó un documento en favor de los trabajadores que incluía: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas, igualdad de salario para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de menores de 14 años, jornada máxima de ocho horas, descanso semanal obligatorio, entre otros.

3.3.- Legislaciones Locales

Las legislaciones de trabajo que se inician en las entidades, con la ley expedida por José Vicente Villada en el Estado de México en 1904, representan un gran avance para la regulación de las relaciones obreropatronales.

1.- La Ley de Bernardo Reyes, del 9 de noviembre de 1906, establece la responsabilidad civil del patrón por infortunios de trabajo; debiendo conceder al trabajador asistencia médica, así como indemnización y pensión en caso de una inhabilitación.

2.- El 2 de Septiembre de 1914, Manuel M. Diéguez, en Jalisco, consigna en la legislación laboral, el descanso obligatorio del domingo, con excepción en los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y trabajos de necesidad en fábricas y campos.

3.- En el mismo Estado de Jalisco, el 7 de octubre de 1914, se expide la Ley de Manuel Aguirre Berlanga, que contiene el concepto de trabajador como "*el obrero cuya labor no tenga fines administrativos*". Los empleados de comercio quedaron fuera.

Establece una jornada máxima de nueve horas. Fija un salario diario mínimo general de \$1.25; para los mineros de dos pesos; y para los trabajadores del campo, sesenta centavos.

Prohíbe el trabajo de los menores de nueve años; los mayores de nueve y menores de doce, con la obligación de concurrir a la escuela, para recibir la instrucción elemental.

4.- En el Estado de Veracruz se expide el 4 de octubre de 1914, la Ley de Cándido Aguilar, notable por su trascendencia y repercusión social. Esta legislación consigna jornada, salario y descanso, similares a la Ley de Aguirre Berlanga.

5.- También en el Estado de Veracruz, el 6 de octubre de 1915, se expide la Ley de Agustín Millán, que reconoce las asociaciones profesionales, antecedente de los sindicatos.

6.- La Secretaría de Gobernación, el 12 de Abril de 1915 elaboró el proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo que se conoce con el nombre de Ley Zubirán.

7.- En Yucatán se expide, el 14 de mayo de 1915, la legislación del general Alvarado, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

8.- Venustiano Carranza, en su programa de trabajo, elaborado en Veracruz, ordenó la redacción de un proyecto de Ley de Trabajo, que pudiera aplicarse en el Distrito Federal, cuya influencia sería decisiva en todo el territorio nacional.

Con estos antecedentes y con las legislaciones laborales expedidas en los Estados a partir de 1904, se instala el Congreso Constituyente que expide la Ley Fundamental en vigor.

3.4. La Constitución de 1917.

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

Andrade sostuvo que por largos años, tanto para los obreros en los talleres como para los peones en los campos, ha existido la esclavitud; que los peones laboran de sol a sol y en los talleres los obreros son explotados por los patrones; en los establecimientos de costura a las mujeres se les explota inicuaamente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva, e igualmente han sido objeto de explotación los niños; por todo

ello debe consignarse en ese artículo, la limitación de las horas de trabajo, ya que "la mujer por su naturaleza es débil, en un trabajo excesivo, resulta perjudicada en demasía y a la larga influye en la degeneración de la raza". En cuanto a los niños, dada también su naturaleza débil, si se les somete a trabajos excesivos, se tendrá por consecuencia más tarde, hacer hombres inadaptables para la lucha por la vida, seres enfermizos".

En la cuadragésima sesión se presenta, con el proyecto del artículo So., el del 123, que contiene la regulación de la relación obreropatronal, "a fin de armonizar en cuanto es posible, los encontrados intereses del capital y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura".

El gobernador Carranza, jefe de la Revolución constitucionalista sabía que la injusticia social tendría que terminar y que una vez que estallara la lucha de clases surgirían las nuevas ideas sociales que tendrían que restablecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional.

Es así como el 12 de diciembre de 1914 anuncia la creación de una legislación que mejorara la condición del trabajador rural, del obrero, del minero, y, en general de las clases proletarias, revisión de los códigos civil, penal y de comercio.

El proyecto de constitución no garantizaba ninguna reforma social pues el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo.

Al artículo 5° se agregó la limitación a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo, además la comisión encargada incluyó en él, el principio de la jornada máxima de 8 horas; prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consigno el descanso hebdomadario. El catedrático de la UNAM don Fernando Lizardi sostuvo que dichas adiciones estaban fuera de lugar ya que debían reservarse para cuando se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo.

Héctor Victoria, que fungía como diputado obrero por Yucatán habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura:

El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera.

En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123: La constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba, una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían también ser generales.

Froylán C. Manjarrez sugirió que "se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo". Propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara el artículo 5º y se integrara un título especial.

Alfonso Cravioto en su discurso insinuó la idea de que la comisión retire las cuestiones obreras del artículo quinto y se presente un título especial.

Carranza comisionó al Licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial para el trabajo.

Con base en el proyecto de Macías la comisión integrada por Pastor Rouaix y el Licenciado Lugo y el diputado De los Ríos formuló un anteproyecto del que salió el proyecto final que se turnó a la comisión del congreso que fue la que se encargó de presentarlo a la Asamblea.

3.5. Ley Federal del Trabajo de 1931

La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia del trabajo, pero hubo dos razones para cambiar de opinión;

- a) La convicción de que contrariaba al sistema federal,
- b) El convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente.

Por esas dos razones el párrafo introductorio del artículo decía:

ART. 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes.

La legislación de las entidades federativas. El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo que fue la primera de la República y de las primeras del continente; fue un modelo para las leyes posteriores incluso para la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La legislación y los proyectos legislativos para el Distrito y territorios federales:

A) Un decreto del presidente Carranza de 1917: señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptarse en caso de paros empresariales. Otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanario.

1925.- Ley reglamentaria de la libertad de trabajo.

1926.- Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

1927.- Decreto sobre la jornada de trabajo

B) La legislatura federal de 1918 creía preferible dictar leyes separadas para cada uno de los temas del trabajo.

En 1919 se discutió la reglamentación del derecho obrero a una participación en las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro.

Nacimiento de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dichas juntas nacieron de necesidades prácticas.

El 27 de Septiembre de 1927 se expidió un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación, y que a su vez fue reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales.

3.5.1. Federalización de la Legislación del Trabajo.

La declaración de derechos sociales fortaleció el ejército de los trabajadores para beneficio del trabajo: el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó sindicatos y federaciones y confederaciones y devino en fuerza viva y activa al servicio del trabajo, y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos. Pero aun así no estaban satisfechos los trabajadores.

El Poder Revisor de la Constitución modificó en 1929 la Declaración y propuso que: "la Ley Federal del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal", pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluidas en la misma reforma.

3.5.2. Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.

La Ley de 1931 surge de un intenso proceso de elaboración.

El gobierno tenía planeada la reforma a los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la Ley del Trabajo.

El 6 de septiembre de 1929, se publicó la Reforma constitucional, después el presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo que encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero porque establecía el

principio de la sindicación única, y la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas.

Dos años después la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto al que se le llamó Ley y que fue ampliamente discutida y debatida pero que fue aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931.

3.6. Elaboración de la Ley Nueva de 1970.

La nueva Ley Federal del trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social. Que sirvió como punto de partida para el desenvolvimiento los principios de justicia social del artículo 123.

En 1960, López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de Ley del Trabajo integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; Salomón González Blanco, presidente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del D.F., María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y el Licenciado Mario de la Cueva.

Las reformas exigían modificar las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado A, del artículo 123 de la Constitución.

En 1961 se envió al Poder Revisor de la Constitución la iniciativa presidencial y en 1962 el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley del Trabajo de 1931.

En 1967, Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión integrada por las mismas personas, para un nuevo proyecto y en los primeros días de 1968 el Secretario del Trabajo informo al Presidente que el nuevo proyecto estaba listo.

En un documento de 8 de julio de 1968 la clase patronal expreso que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

TEJIS C N
FALLA DE ORIGEN

No así los representantes de los trabajadores hicieron observaciones y propuestas, reconocieron la tesis de que si bien la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de la justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes; aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse.

Algunas reformas que destacan:

- a) La federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los estados;
- b) La reducción de los horarios de trabajo en la semana, a cuarenta, pero se llegó a la conclusión de que los sindicatos podían solicitar la reducción de la jornada en la contratación colectiva, sin necesidad de reformar la Constitución;
- c) Dicho proyecto dio mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final y en el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de diputados la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.

Así las cosas los empresarios presentaron un estudio que dividieron en tres partes:

1. Aspectos no objetables, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo;
2. Aspectos objetables, subdivididos en conflictos administrativos y económicos;
3. Aspectos inaceptables.

El licenciado Mario de la Cueva, dice respecto de la Ley nueva, *"que no es, ni quiere ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización"*.¹³

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931. La Ley del Trabajo tenía que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea, de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente, y siempre inconcluso; o como diría un marxista: *el derecho del trabajo, supraestructura de la economía, tendría que seguir las mutaciones de ésta, para no perecer.*

3.7. Reformas posteriores a 1970.

En el año de 1973, se reformó la Ley, con el propósito de crear principios e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario, que influye en la economía nacional para facilitar a los obreros y a sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios y convenientes a precios reducidos.

En 1974 se consignó en el artículo cuarto de la constitución la igualdad plena del hombre y de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en la Ley del Trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que subsisten en la legislación laboral, se relacionan con la defensa de la maternidad.

En 1975 y 1978, se adicioneo a la competencia de las autoridades federales las siguientes ramas: la celulosa y papel; productos

¹³Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, pág. 60, editorial porrúa, decimoséptima edición Tomo I, México 1999.

químicos; empaçado, enlatado y envasado de alimentos; calera; vidriera; tabacalera y maderas básicas.

En 1976 se reformaron diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, con objeto de señalar el procedimiento para proceder a los pagos adicionales de repartos de utilidades; para que FONACOT pudiera conocer créditos y éstos fueran deducibles del salario; para la validez de la cláusula de admisión sindical, sobre los derechos de preferencia que establece la ley; y para la creación de juntas federales especiales de conciliación y arbitraje, para facilitar la descentralización.

En 1978, se incorporó y reglamentó la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

En 1980, se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionando el artículo 47; y derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo Derecho Procesal del Trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.

II. DERECHO COMPARADO.

1. LEY DE ESPAÑA

LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2. LEY DE ARGENTINA

REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO

LEY 20.744

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3. LEY DE VENEZUELA

LEY DEL TRABAJO Y LEGISLACION ADICIONAL SOBRE LA
MATERIA.

LEY ORGANICA DEL TRABAJO.

I.- LEY DE ESPAÑA.**I.1. Cuadro sinóptico.**

TITULO I	CAP. I.- Disposiciones Generales	Sección 1a. Ambito y Fuentes Sección 2a. Derechos, deberes laborales básicos Sección 3a. Elementos y eficacia del contrato de trabajo Sección 4a. Modalidades del contrato de trabajo
	CAP. II.- Contenido del Cto. de trabajo	Sección 1a. Duración del Contrato Sección 2a. Derechos y deberes derivados del contrato Sección 3a. Clasificación profesional y promoción en el trabajo.
	CAP. III.- Modificación suspensión y extinción del contrato de trabajo	Sección 1a. Movilidad funcional y geográfica Sección 2a. Garantías por cambio de empresario Sección 3a. Suspensión del contrato Sección 4a. Extinción del contrato.
	CAP. IV.- Faltas y sanciones de los trabajadores	
	CAP. V.- Plazos de prescripción.	

TITULO II. DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA Y DE REUNION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

CAP. I. Del derecho de representación colectiva	Sección 1a. Órganos de representación Sección 2a. Procedimiento electoral.
CAP. II.- Del derecho de reunión.	

TITULO III. DE LA NEGOCIACION Y DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

CAP. I. Disposiciones Generales	Sección 1a. Naturaleza y efectos de los convenios Sección 2a. Legitimación
CAP. II. Procedimiento	Sección 1a. Tramitación, aplicación e interpretación Sección 2a. Adhesión y extensión.

TITULO IV. INFRACCIONES LABORALES

CAP. I.- Disposiciones Generales	
CAP. II.- Derecho supletorio.	

1.2. Conceptos básicos.

La estructura de la Ley de España, nos permite destacar brevemente algunos conceptos importantes para nuestra materia y que servirán de apoyo en la comparación a que refiere el presente capítulo.

En primer lugar podemos referirnos a la diferencia entre los dos primeros artículos de ambas leyes, mientras en la Ley Federal del Trabajo (México) se habla de que dicha Ley regirá para los supuestos del artículo 123 Apartado A "entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo"; en cambio la Ley de España es más específica ya que habla de todo trabajador que preste sus servicios voluntariamente retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona jurídica.

La Ley mexicana en sus siguientes siete artículos es muy general y enumera los principios que deberán de regir las relaciones laborales.

Respecto del concepto de empresario la Ley de España menciona:

EMPRESARIOS.- Personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas que prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena.

CENTRO DE TRABAJO.- Unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

RELACIONES
LABORALES DE
CARACTER
ESPECIAL

- A) Personal de alta dirección
- B) Servicio del hogar familiar
- C) La de los penados
- D) Deportistas profesionales
- E) Artistas en espectáculos públicos
- F) Personas que intervienen en operaciones mercantiles
- G) Minúsválidos
- H) Estibadores portuarios.

En estos supuestos de relaciones especiales la Ley Federal del Trabajo le dedica un Título especial.

FUENTES DE
LA RELACION
LABORAL

Disposiciones legales y reglamentos del Estado
Convenios colectivos
Voluntad de las partes (contrato de trabajo)
Usos y costumbres

En cuanto a la Ley mexicana, en su artículo 14 enumera como fuentes las siguientes:

ART. 17. A falta de disposición expresa en la constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

A continuación se enumeran los derechos laborales que aparecen en el artículo 4º de la Ley de España y que discierne con nuestra Ley, que también los contiene pero a los cuales les dedica apartados especiales. Igual situación se presenta respecto de los deberes laborales.

DERECHOS
LABORALES

- a) Trabajo libre y elección de profesión u oficio
- b) Libre sindicación
- c) Negociación colectiva
- d) Adopción de Medidas de conflicto colectivo
- e) Huelga
- f) Reunión
- g) Participación en la empresa

Es de hacer notar para nuestro tema que la Ley de España no contempla un concepto de *empresa*, a diferencia de la Ley mexicana, concepto que es por demás necesario para delimitar el campo de estudio de la sustitución patronal.

Ambas leyes coinciden en el principio que enumera el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo y numeral 3 del artículo 3º de la Ley de España y que dice "*En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador*"

**DERECHOS EN
LA RELACION
DE TRABAJO**

- A) Ocupación efectiva
- B) Promoción y formación profesional
- C) No discriminación
- D) Respeto a su integridad física
- E) Respeto a su intimidad
- F) Percepción puntual de la remuneración
- G) Ejercicio independiente de las acciones derivadas del contrato de trabajo.

**DEBERES
LABORALES**

- a) Cumplir con las obligaciones de su trabajo
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene
- c) Cumplir órdenes o instrucciones del empresario
- d) No concurrir con la actividad de la empresa
- e) Contribuir con la mejora de la productividad.

Respecto a la edad el parámetro para poder trabajar no es igual en ambas leyes, la Ley de España en su artículo 6º refiere que los menores de dieciséis se les prohíbe el trabajo y a los menores de dieciocho y mayores de dieciséis no pueden trabajar turnos nocturnos o realizar horas extraordinarias.

Ahora bien el artículo 22 de la Ley mexicana prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce y mayores de catorce y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria. El artículo 23 dice que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la misma ley y que los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores.

En lo que respecta a la capacidad para contratar es similar en ambas leyes:

CAPACIDAD
PARA
CONTRATAR

- A) Quienes tengan plena capacidad de obrar de acuerdo con el Código Civil
- B) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis con consentimiento de sus padres o tutores
- C) Los extranjeros de acuerdo con la ley específica.

En la LFT se define a la relación de trabajo como "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

FORMA DEL
CONTRATO
ESPAÑA

- 1.- Por escrito o de palabra
- 2.- Debe constar por escrito cuando la ley así lo exija
- 3.a) El empresario entregará al representante legal de los trabajadores una copia básica de los contratos,
- b) Los representantes de administración de las organizaciones sindicales deberán respetar y cumplir dichos documentos
- 4.- Cualquier parte puede exigir el contrato por escrito
- 5.- Cuando la relación laboral supere cuatro semanas el empresario debe informar por escrito al trabajador las condiciones laborales.

FORMA DEL
CONTRATO
MEXICO

- Art. 24. Las condiciones de trabajo se harán por escrito cuando no existan contratos colectivos.
- Art. 25. Requisitos.
- A. 26. La falta del contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las Normas de trabajo y de los servicios prestados, se imputará al patrón la falta de esa formalidad.
- Art. 27. Si no se determinan los servicios a prestar el trabajador queda obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado, condición.

VALIDEZ DEL CONTRATO

MEXICO:

Art. 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y equidad.

Art. 32. El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil.

Art. 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos y los derechos. Ratificado ante la junta.

ESPAÑA:

ART. 9.- 1) Si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante,

2) En caso, que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir por el trabajo que ya hubiese prestado la remuneración consiguiente a un contrato válido.

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- A) Trabajo en común y contrato de grupo
- B) Contratos formativos
- C) Contrato de trabajo a tiempo parcial
- D) Contrato de trabajo a domicilio.

La Ley mexicana no hace una clasificación como la anterior, que podría ser ilustrativa pero que realmente no hace falta; igual ocurre con el Periodo de Prueba que la LFT solo contempla en el caso del trabajo doméstico.

PERIODO DE PRUEBA.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que establezcan los convenios colectivos. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su puesto. Si transcurre el período de prueba y no hay desistimiento el contrato producirá plenos efectos.

En la Ley de España a pesar de que aborda figuras innovadoras como el despido colectivo, no se define la empresa lo que conlleva un error jurídico a efecto de determinar figuras tan importantes como la Sustitución Patronal, no ocurre lo mismo con nuestra ley que define dicha figura en su artículo octavo.

En cambio la Ley española es muy explicativa en lo que respecta a la clasificación profesional y promoción en el trabajo, pues en su artículo 22 lo define como una categoría profesional a efecto de agrupar aptitudes, titulaciones y contenido de la prestación. Figura que no aborda nuestra legislación laboral, pero que se puede asemejar al capítulo VII titulado Normas protectoras y privilegios del salario.

La figura de la clasificación profesional y promoción en el trabajo es un concepto que motiva al trabajador a desempeñar en óptimas condiciones su labor y sobre todo conservar su empleo al saber que es bien remunerado y que la empresa le proporciona ventajas, prestaciones, ascensos para aspirar a un nivel de vida estable.

TERMINACION DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

MEXICO.

Nuestro país contempla en el título segundo, capítulo cuarto y quinto las figuras de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo que comprende los artículos que van del 46 al 55.

Respecto de la rescisión el artículo cuarenta y siete establece los siguientes supuestos:

- I.- Engañar en referencias;
- II. Incurrir en faltas de probidad;
- III. Alterar la disciplina en el centro de trabajo;
- IV. Cometer algún acto grave que haga imposible el cumplimiento del trabajo;
- V. Ocasionar perjuicios materiales;
- VI. Ocasionar perjuicios graves por negligencia;
- VII. Imprudencia o descuido;
- VIII. Cometer actos inmorales;
- IX. Revelar secretos de fabricación;
- X. Incurrir en más de tres faltas en treinta días;
- XI. Desobedecer sin causa justificada;
- XII. No adoptar medidas de seguridad en la empresa;
- XIII. Estado de embriaguez;
- XIV. Sentencia de pena de prisión; y
- XV. Análogas.

El artículo cuarenta y nueve de la Ley establece los supuestos en los cuales se exime al patrón de reinstalar al trabajador, así mismo el artículo cincuenta fija los montos de indemnizaciones.

Respecto de las causas para la terminación de la relación de trabajo el artículo cincuenta y tres establece las siguientes:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos del artículo 434.

ESPAÑA.

A su vez la Ley de España dedica un capítulo especial a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo así como una sección especial a la extinción de la relación de trabajo que puede ocurrir en los siguientes supuestos:

- I. Por mutuo acuerdo;
- II. Causas consignadas en el contrato;
- III. Expiración del tiempo;
- IV. Dimisión del trabajador;
- V. Jubilación del trabajador;
- VI. Por muerte del trabajador;
- VII. Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario;
- VIII. Fuerza mayor;
- IX. Despido colectivo;
- X. Voluntad del trabajador;
- XI. Despido; y
- XII. Causas justificadas.

Además de las anteriores existe la figura de extinción por voluntad del trabajador que implica derecho a las indemnizaciones por despido improcedente en los siguientes supuestos:

- A) Modificación sustancial de condiciones de trabajo,
- B) Falta de pago o retraso, y
- C) Otro incumplimiento grave.

Otra figura innovadora de la Ley de España es el despido colectivo que consiste en la extinción de los contratos de trabajo fundada en causas técnicas, económicas, organizativas o de producción.

Dicha figura debe reunir los siguientes requisitos:

- 1) Solicitar autorización para la extinción de los contratos,
- 2) Verificación de la autoridad,
- 3) La autoridad podrá ordenar la iniciación del expediente,
- 4) Consulta con los representantes legales de los trabajadores;
- 5) La autoridad dictará resolución autorizando la extinción de las relaciones laborales,
- 6) Cuando las consultas concluyan sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución,
- 7) Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa,
- 8) Los trabajadores cuyos contratos se extingan, tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año,

- 9) Los trabajadores pueden igualmente solicitar la iniciación del expediente de despido colectivo,
- 10) Dicho trámite será para los trabajadores afectados,
- 11) Supuesto de venta Judicial, se aplica el artículo cuarenta y cuatro que se refiere a la sucesión de empresa,
- 12) La fuerza mayor se deberá comprobar y,
- 13) Aplicable Ley 30/1992.

Extinción del Contrato por causas objetivas. España.

- a) Por ineptitud del trabajador
- b) Por falta de adaptación del trabajador
- c) Por necesidad de amortizar puestos de trabajo
- d) Por faltas de asistencia intermitente.

También existe el despido disciplinario por las siguientes causas:

1. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo
3. Las defensas verbales o físicas al empresario o familiares
4. Transgresión de la buena fe contractual , así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactada
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Despido improcedente

El despido deberá notificarse por escrito al igual que lo señala el artículo 49 de nuestra Ley, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

A si mismo el despido será

{	Procedente, improcedente y nulo.
---	--

Despido procedente.- Cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación.

Despido nulo. Aquél que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Efecto del despido nulo. La readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

Ante el despido improcedente el empresario dentro de cinco días puede optar por:

- a) La readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación, o
- b) El abono de las siguientes percepciones:
 1. Indemnización de cuarenta y cinco días por año de servicios
 2. Cantidad igual a la suma de salarios dejados de percibir. El empresario mantendrá en alta al trabajador en la seguridad social por el mismo período.

Terminación de las relaciones de trabajo.

- I. Por mutuo consentimiento de las partes,
- II. Por muerte del trabajador,
- III. Terminación de la obra o vencimiento del término de inversión del capital,
- IV. Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y
- V. Casos del artículo 434.

SALARIO. ESPAÑA.

El artículo veintiséis de la Ley de España lo define como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No serán salarios: Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su trabajo, prestaciones o indemnizaciones de seguridad social, indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

Estructura
del salario

1. Salario
base
2. Complementos
Salariales

Unidad de tiempo
Unidad de obra
Condición de trabajador
Trabajo realizado
Resultado de la empresa

Salario mínimo interprofesional:

- a) El índice de precios al consumo
- b) Productividad media nacional alcanzada
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional
- d) La coyuntura económica general.

El artículo veintiocho de la Ley en cita declara la igualdad de la remuneración por razón de sexo.

Respecto de la liquidación y pago:

1. Se harán puntualmente y documentalmente en el lugar y fecha convenidos
2. El derecho al salario nace al momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiere intervenido el trabajador.
3. El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.
4. El salario podrá efectuarse en moneda del curso legal o mediante talón u otra modalidad.

Imposibilidad de la prestación. Si el trabajador no puede prestar sus servicios por causa imputable al patrón, el trabajador conservará el derecho a su salario.

Gratificaciones extraordinarias. El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo.

Garantías salariales. Preferencia sobre otros créditos, Preferencia respecto de objetos elaborados por trabajadores, preferencia respecto de créditos por salarios.

Fondo de garantía salarial. Organismo autónomo dependiente del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios.

MEXICO.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Integran el Salario	{	Pagos hechos en efectivo por cuota diaria
		Gratificaciones
		Percepciones
		Habitación
		Primas, comisiones
	}	Prestaciones en especie y demás.

Características del salario	{	Remunerador
		No menor al mínimo
		Trabajo igual, salario igual.

Aguinaldo.- Será anual y deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

El plazo para el pago del salario no será mayor de una semana y de quince días. El salario diario servirá de base para las indemnizaciones.

Salario mínimo.- Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación. Así mismo nuestra Ley contempla un capítulo dedicado a las normas protectoras y privilegios del salario.

2. LEY DE VENEZUELA

2.1. Cuadro sinóptico.

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

TITULO II. DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I. Disposiciones Generales
 CAPITULO II. De los derechos adquiridos por antigüedad y auxilio de cesantía
 CAPITULO III. Del contrato individual
 CAPITULO IV. Del contrato colectivo.

TITULO III DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I. De los días hábiles para el trabajo
 CAPITULO II. De la duración máxima de las jornadas
 SECCION 1a. Del salario
 CAPITULO III. SECCION 2a. De la participación en las utilidades.
 CAPITULO IV. De los empleados domésticos y obreros domésticos
 CAPITULO V. Del trabajo de mujeres y menores
 CAPITULO VI. De las condiciones de higiene y seguridad industrial
 Sección 1a. Disposiciones generales
 Sección 2a. De los campamentos de trabajadores
 CAPITULO VII. Del trabajo nocturno.

TITULO IV. DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

TITULO V. DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

TITULO VI DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DEL TRABAJO

TITULO VII. DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS DEL TRABAJO

TITULO VIII. DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

TITULO IX. DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO

TITULO X. DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIONES O BOLSA DE TRABAJO

TITULO XI. DE LAS SANCIONES

TITULO XII. DE LA PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES

2.2. LEY ORGANICA DEL TRABAJO DE VENEZUELA

TITULO I. NORMAS FUNDAMENTALES

CAPITULO I. Disposiciones Generales
 CAPITULO II. Del deber de trabajar y el derecho al trabajo
 CAPITULO III. De la libertad del trabajo
 CAPITULO IV. De las personas en el derecho del trabajo
 CAPITULO V. De la aplicación de las normas jurídicas en materia del trabajo
 CAPITULO VI. De la prescripción de las acciones.

TITULO II DE LA RELACION DE TRABAJO

CAPITULO I. Disposiciones Generales
 CAPITULO II. Del contrato de trabajo
 CAPITULO III. De las invenciones y mejoras
 CAPITULO IV. De la sustitución patronal
 CAPITULO V. De la suspensión de la relación de trabajo
 CAPITULO VI. De la terminación de la relación de trabajo
 CAPITULO VII. De la estabilidad en el trabajo

TITULO III. DE LA REMUNERACION

Sección 1a. Disposiciones generales
 Sección 2a. Clases de salario
 Sección 3a. Del pago del salario
 Sección 4a. De la protección del salario
 CAPITULO I. Del Salario
 CAPITULO II. Del Salario mínimo
 CAPITULO III. De la participación en los beneficios.

TITULO IV. DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I. Disposiciones generales
 CAPITULO II. De la Jornada de Trabajo
 CAPITULO III. De las horas extraordinarias de trabajo
 CAPITULO IV. De los días hábiles para el trabajo
 CAPITULO V. De las vacaciones
 CAPITULO VI. De la higiene y seguridad en el trabajo

TITULO V. DE LOS REGIMENES ESPECIALES.

2.3. Conceptos básicos.

Respecto de la legislación de Venezuela, existe una Ley sustantiva y una ley procesal, distinción que no hace nuestra Ley Federal del trabajo.

La Ley del Trabajo de Venezuela se divide en doce títulos que a su vez se subdividen en capítulos, el primero de ellos aborda disposiciones generales como el ámbito de aplicación, concepto de patrón, trabajador, intermediario y otros.

En algunos supuestos ambas Leyes son similares como en el artículo veinte de la Ley de Venezuela que dice "el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se derivan según la equidad, el uso o la Ley. Si en el contrato no se determina el servicio que deba prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar los que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la negociación o industria a que se dedique el patrono", dicho precepto es muy similar al artículo veintisiete de nuestra Ley.

En cambio por lo que respecta al concepto de trabajador son muy distintas:

En primer lugar porque la Ley de Venezuela distingue dos figuras; empleado y obrero. Empleado, como toda persona que trabaje por cuenta ajena, y en cuyo trabajo predomine el esfuerzo intelectual sobre el físico. En cambio obrero, es aquél que sin ser empresario, intermediario o empleado, trabaja por cuenta ajena en un oficio u obra de mano o cualquier servicio en el cual predomina el elemento manual o material.

También se consideran obreros: Los que sin prestar el trabajo por sí mismos, preparen o vigilen el de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes.

En resumen la Legislación venezolana a pesar de tener ubicado el derecho sustantivo y el derecho procesal en dos leyes diferentes es aún muy pobre en sus términos y figuras del derecho del trabajo, por lo que nuestra Ley la supera por mucho. Véase anexo 2.

3.- LEY DE ARGENTINA
3.1. REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO
CUADRO SINÓPTICO. LEY 20.744 ARGENTINA

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

TITULO II. DEL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL	CAPITULO I. Del contrato y la relación de trabajo CAPITULO II. De los sujetos del contrato de trabajo CAPITULO III. De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo CAPITULO IV. Del objeto del contrato de trabajo CAPITULO V. De la formación del contrato de trabajo CAPITULO VI. De la forma y prueba del contrato de trabajo CAPITULO VII. De los derechos y deberes de las partes.
TITULO III. DE LAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO	CAPITULO I. Principios generales CAPITULO II. Del contrato de trabajo a plazo fijo CAPITULO III. Del contrato de trabajo de temporada CAPITULO IV. Del contrato de trabajo eventual CAPITULO V. Del contrato de trabajo de grupo o por equipo
TITULO IV. DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR	CAPITULO I. Del sueldo o salario en general y del Beneficio Social a la canasta familiar alimentaria CAPITULO II. Del salario mínimo vital y móvil CAPITULO III. Del sueldo anual complementario CAPITULO IV. De la tutela y pago de la remuneración
TITULO V. DE LAS VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS	CAPITULO I. Régimen General CAPITULO II. Régimen de las licencias especiales CAPITULO III. Disposiciones Comunes
TITULO VI. DE LOS PERIODOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES	
TITULO VII. TRABAJOS DE MUJERES	CAPITULO I. Disposiciones Generales CAPITULO II. De la protección de la maternidad CAPITULO III. De la prohibición del despido por causa de matrimonio CAPITULO IV. Del estado de excedencia
TITULO VIII. DEL TRABAJO DE LOS MENORES	
TITULO IX. DE LA DURACION DEL TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL	CAPITULO I. Jornada de Trabajo CAPITULO II. Del descanso semanal

TITULO X. DE
LA SUSPENSION
DE CIERTOS
EFECTOS DEL
CONTRATO DE
TRABAJO

CAPITULO I. De los accidentes y enfermedades inculpables
CAPITULO II. Servicio militar y convocatorias especiales
CAPITULO III. Del desempeño de cargos electivos
CAPITULO IV. Del desempeño de cargos electivos o representa-
tivos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería
gremial en organismos o comisiones que requieran representación
sindical
CAPITULO V. De las suspensiones por causas económicas y
disciplinarias.

TITULO XI. DE LA TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

TITULO XII.
DE LA EXTIN-
CION DEL
CONTRATO
DE TRABAJO

CAPITULO I. Del preaviso.
CAPITULO II. De la extinción del contrato de trabajo por renuncia
del trabajador
CAPITULO III. De la extinción del contrato de trabajo por volun-
tad concurrente de las partes
CAPITULO IV. De la extinción del cto. de trabajo por justa causa
CAPITULO V. De la extinción del cto. de trabajo por fuerza ma-
yor o por falta o disminución del trabajo
CAPITULO VI. De la extinción del contrato de trabajo por muerte
del trabajador
CAPITULO VII. De la extinción del cto. de trabajo por muerte del
empleador
CAPITULO VIII. De la extinción del cto. de trabajo por venci-
miento de plazo
CAPITULO IX. De la extinción del cto. de trabajo por quiebra o
concurso del empleador
CAPITULO X. De la extinción del cto de trabajo por jubilación
del trabajador
CAPITULO XI. De la extinción del cto de trabajo por incapacidad
e inhabilidad del trabajador
CAPITULO XII. Disposición común.

TITULO XIII. DE LA PRESCRIPCION Y CADUCIDAD

TITULO XIV. DE LOS PRIVILEGIOS CAPITULO I. De la preferencia de los créditos laborales
CAPITULO II. De las clases de privilegios.

TITULO XV. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Cuadro sinóptico. México.

TÍTULO PRIMERO. PRINCIPIOS GENERALES

TÍTULO SEGUNDO RELACIONES INDIVI- DUALES DE TRABAJO.

- Capítulo I. Disposiciones Generales
- Capítulo II. Duración de las relaciones de trabajo.
- Capítulo III. Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.
- Capítulo IV. Rescisión de las relaciones de trabajo.
- Capítulo V. Terminación de las relaciones de trabajo.

TÍTULO TERCERO CONDICIONES DE TRABAJO

- Capítulo I. Disposiciones Generales
- Capítulo II. Jornada de trabajo
- Capítulo III. Días de descanso
- Capítulo IV. Vacaciones
- Capítulo V. Salario
- Capítulo VI. Salario Mínimo
- Capítulo VII. Normas protectoras y privilegios del salario
- Capítulo VIII. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

TÍTULO CUARTO DERECHOS Y OBLI- GACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

- Capítulo I. Obligaciones de los patrones
- Capítulo II. Obligaciones de los trabajadores
- Capítulo III. Habitaciones para los trabajadores
- Capítulo III bis. De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores
- Capítulo IV. Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso
- Capítulo V. Invenções de los trabajadores.

TÍTULO QUINTO.

Trabajo de las Mujeres.

TÍTULO QUINTO-BIS.

Trabajo de los menores.

TÍTULO SEXTO.

Trabajos especiales

TÍTULO SÉPTIMO.

Relaciones colectivas de Trabajo.

TÍTULO OCTAVO .

Huelgas

TÍTULO NOVENO.	Riesgos de trabajo.
TÍTULO DÉCIMO.	Prescripción
TÍTULO ONCE.	Autoridades del trabajo y servicios sociales.
TÍTULO DOCE.	Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
TÍTULO TRECE.	Representantes de los trabajadores y de los patrones.

**TITULO CATORCE
DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO**

Capítulo I. Principios procesales
Capítulo II. De la capacidad y personalidad
Capítulo III. De las competencias
Capítulo IV. De los impedimentos y excusas
Capítulo V. De la actuación de las Juntas
Capítulo VI. De los términos procesales
Capítulo VII. De las notificaciones
Capítulo VIII. De los exhortos y despachos
Capítulo IX. De los incidentes
Capítulo X. De la acumulación
Capítulo XI. De la continuación del proceso y la caducidad
Capítulo XII. De las pruebas
Capítulo XIII. De las resoluciones laborales
Capítulo XIV. De la revisión de los actos de ejecución
Capítulo XV. De las providencias cautelares
Capítulo XVI. Procedimientos ante Juntas de Conciliación
Capítulo XVII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje
Capítulo XVIII. De los procedimientos especiales
Capítulo XIX. Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica
Capítulo XX. Procedimiento de huelga.

TÍTULO QUINCE.	Procedimientos de ejecución.
TÍTULO DIECISÉIS.	Responsabilidades y sanciones.

3.3. Conceptos básicos de la Ley de Argentina.

La Ley de Argentina tiene conceptos muy importantes e innovadores pero también presenta carencias y figuras ya superadas por nuestra Ley, tal es el caso de la relación de trabajo que en Argentina se rige por el Contrato de trabajo.

Es importante el artículo quinto para la Sustitución Patronal al definir a la empresa:

“Artículo 5. Empresa - Empresario - A los fines de esta Ley, se entiende como <<empresa>> la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A los mismos fines, se llama <<empresario>> a quien dirige la empresa por él, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la <<empresa>>.”

Además la Ley de Argentina en cada artículo, destaca el concepto que aborda; razón por la cual se hace más accesible al trabajador.

En la ley en comento se integran conceptos como socio-empleado, deber de ocupación, prohibición del despido por causa de matrimonio, cesión del personal, entre otros que no contempla nuestra Ley, todos ellos en beneficio del trabajador. *Veáse anexo 2.*

Del estudio de ambas leyes se puede concluir que la Ley Argentina, es una de las más completas e innovadoras de América, a pesar de ciertas figuras no tan actualizadas, por lo que de manera general supera la Ley de Venezuela y en algunos aspectos la Ley de España y la de México.

III.- CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

1.- Concepto del Trabajo y Derecho del Trabajo.

1.1. Trabajo.

En el presente capítulo comenzaremos por definir la palabra "*trabajo*" y al respecto podemos señalar que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, en ese sentido el trabajo se entiende como una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de cierto esfuerzo. Dicho concepto no es muy explícito, pues no necesariamente debe verse como un obstáculo sino como un gusto por desempeñar una labor y así ganarse una remuneración.

También apuntaremos que otra corriente maneja el término "*trabajo*" como que proviene del griego *thlibo*, que significa apretar, oprimir o afligir.

A pesar de dichos conceptos algunos otros autores manejan el término con un antecedente en la palabra *laborare* o *labrare*, del verbo latino *laborare* que significa labrar, es decir que se refiere a la labranza de la tierra.

El Maestro Mario de la Cueva en su obra titulada "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", plasma la idea del trabajo como un derecho y un deber sociales, que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.¹⁴

Ahora bien nosotros partiremos de la definición del Ilustre Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española que nos define al **TRABAJO**, como el **esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.**

Así las cosas podemos concluir que el trabajo a través de la historia no siempre ha estado en muy buena posición, pero considerando

¹⁴Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Pág. 162 y 163. México 2000.

que es una materia relativamente nueva, que ha evolucionado y seguirá haciéndolo. En nuestro estudio podemos decir que además de la realización de un esfuerzo físico o mental tendiente a producir un bien o servicio, implica una voluntad de hacerlo sin ningún tipo de presión.

En ese sentido nuestra actual Ley Federal del Trabajo define en el párrafo segundo del artículo octavo a la palabra trabajo como *"toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."*

1.2.- Derecho del Trabajo.

El nombre de Derecho del Trabajo a pesar de ser el más aceptado en la ciencia del derecho, es una denominación que también tiene sus adversores, pues algunos piensan que no comprende todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo.

En primer lugar se puede decir que es un derecho tutelar de la clase trabajadora, y para tal efecto coincidimos con el maestro Mario de la Cueva, que afirma: *"cuando se cumpla el fin que llamamos la finalidad mediata del Derecho del Trabajo, morirá nuestro estatuto y nacerá una nueva seguridad para el hombre"* es decir que la misión del derecho laboral es lograr que la Ley Federal del Trabajo y las fuentes formales del derecho laboral crezcan en la proporción que determinan los cambios sociales, económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.¹⁵

En ese tenor podemos descartar la idea que maneja el derecho obrero, que manejaba la Ley de 1931 en sus disposiciones que comprendían todo trabajo humano, ya se tratara de energía física o espiritual, a cuyo fin empleó la denominación de trabajo **material e intelectual**.

De acuerdo a lo anterior la naturaleza y fines de la ley no permite distinción alguna en el trabajo ya que se rompería el principio de igualdad.

¹⁵Ibidem

Ahora bien, si el nuevo derecho del trabajo predica el aseguramiento de una existencia decorosa al hombre que dedica su tiempo y esfuerzo así como su mente a través del trabajo a otra persona, el que predomine la energía física sobre la intelectual o viceversa, no puede justificar un régimen distinto si bien habrá diferencias en cuanto a puesto y salarios.

Finalmente uno de los postulados del derecho del trabajo, es que surge de y para la clase trabajadora, la que no conoce ni puede aceptar diferencia entre sus miembros.

El trabajo es una actividad humana que en ningún caso se puede equiparar a la prestación de servicios profesionales que regula el Código Civil, pues un presupuesto que distingue ambas figuras es el de la subordinación.

El derecho del trabajo implica no solo su finalidad económica es decir el garantizar una existencia decorosa sino que además tiene una finalidad social que es evitar que el trabajo humano sea considerado como una mercancía y que en determinado momento regresemos a la esclavitud.

El derecho del trabajo tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Dicho fin pretende el equilibrio entre el trabajo y el capital es decir el equilibrio que surge de la justicia social.

No debemos perder de vista que el alma y fin de las normas del trabajo son y serán el hombre-trabajador. Por lo que siempre se procurará al hombre que trabaja una existencia digna como persona humana.

No podemos considerar al trabajo como un derecho patrimonial pues no se refiere a un objeto que este en el comercio y porque no pasa de un patrimonio a otro ya que su fin es garantizar un nivel social digno que le garantice salud, vida, libertad, tranquilidad, seguridad y demás garantías sociales.

De acuerdo con Cavazos la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad¹⁶ por lo cual es muy difícil tratar de dar un concepto de derecho del trabajo, así como tratar de desentrañar su esencia, la cual debe buscarse atendiendo a sus características especiales y adoptando una actitud mesurada, justa y equilibrada.

En ese orden de ideas es importante considerar que la finalidad principal del derecho del trabajo es otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la existencia humana del individuo.

En lo que respecta a su naturaleza jurídica podemos afirmar que el derecho del trabajo es una disciplina jurídica autónoma por su amplio campo de estudio, por su doctrina homogénea y porque además tiene sus métodos propios.

Sabemos que el derecho del trabajo nace en el seno del derecho civil y por mucho tiempo el *contrato de trabajo* estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común; con el tiempo adquirió autonomía jurídica y el derecho civil quedó únicamente como supletorio.

El derecho del trabajo se expandió y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que invadiera la esfera del derecho público. Es así como el derecho laboral contempla tanto normas de derecho público como de derecho privado.

A continuación se enumeran diversos conceptos de derecho del trabajo:

a) De acuerdo a su fin.

Para Trueba Urbina el derecho del trabajo es "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a

¹⁶ CAVAZOS, 35 lecciones de derecho del trabajo, pág. 23, 24.

reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".¹⁷

b) Atendiendo a los sujetos

Para Eugenio Pérez Botija es : "el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo".¹⁸

De la anterior definición cabe destacar que en primer lugar, comprende normas de protección al trabajo y en especial al que se presta de manera subordinada y en segundo lugar las normas de protección al trabajador, lo que denota una característica proteccionista y en cierto modo humanitaria que lo hace una disciplina totalmente distinta a las demás del campo del derecho.

Para Walter Kaskel y Herman Dersch el derecho del trabajo es "un conjunto de normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores , empleadores, o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas".

En la anterior definición si bien quedan comprendidos ambas partes de la relación laboral, queda de lado el objeto de la relación así como los fines de la misma por lo que no podemos catalogar de completas.

c) Atendiendo al objeto de la relación laboral.

De acuerdo a Rafael Caldera, el derecho del trabajo es el "conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social *trabajo*, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la

¹⁷TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México 1972, página 83.

¹⁸PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Derecho del Trabajo, 6a. Edición, Editorial Tecnos, S.A., Madrid, 1960, página 4.

colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales".¹⁹

En la anterior definición queda comprendida la relación laboral como objeto de nuestra materia pero ignora lo referente a los fines del derecho del trabajo, además de no ser la más explícita posible.

d) Atendiendo a la relación laboral.

Para Hernainz Márquez el derecho del trabajo es "un conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen"

La anterior definición resulta ser compleja en sus términos pero aún así, ya contempla la relación de trabajo como parte fundamental de nuestra materia.

e) Definición compleja

Guillermo Cabanellas, señala que el derecho del trabajo " es aquel que tiene como finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".²⁰

De manera muy particular la anterior definición me parece muy completa sin excederse en lo explicativo pero tampoco muy simple por lo que es una de las más completas que he podido analizar en el presente trabajo.

Ahora bien de las anteriores definiciones la que considero más acertada es la del Licenciado Néstor de Buen que a continuación transcribo:

¹⁹RAFAEL CALDERA, *Derecho del trabajo*. Caracas 1969, página 77.

²⁰GUILLERMO CABANELLAS, *Introducción al derecho del trabajo* Tomo I. Página 470.

Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la Justicia Social.

De las anteriores definiciones podemos concluir que los elementos que deben tomarse en cuenta para definirla son:

1.- Los fines del derecho:

- Equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital
- Socializar la vida humana

2.- Los sujetos de la relación laboral:

- Trabajadores, obreros
- Patrón, empleador

3.- El objeto de la relación laboral

- Trabajo
- Mejoramiento de la condición del trabajador
- Prestación retribuida del trabajo humano

4.- La relación laboral en sí:

- Su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones
- Principios y disposiciones que regulan la relación de trabajo.

5.- De acuerdo a sus características:

- Prestación subordinada
- Servicio personal

En ese sentido podemos decir que el derecho del trabajo es un conjunto de normas que tiene la finalidad inmediata de dignificar la vida humana y mediata de conseguir el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital, que rige los sujetos de una relación laboral en el desempeño de un servicio personal subordinado que deberá de ser retribuido.

2.- Sujetos de la relación de trabajo.

2.1. Trabajador.

En primer lugar sabemos que la persona física o jurídica es el titular de derechos y obligaciones y que el derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana.

Mario de la Cueva señala: "el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral" y nuestra ley en su artículo octavo establece: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado"

De la anterior definición se desprenden los siguientes conceptos:

Persona Física.- Es decir que únicamente la persona física y no la jurídica puede ser objeto de la relación de trabajo al desempeñar un trabajo personal subordinado, descartando así a los sindicatos y asociaciones.

Dichas personas deberán satisfacer los requisitos que la misma ley señala.

Trabajo Personal subordinado.- Lo anterior implica una relación de dependencia del trabajador hacia el patrón.

Aclarando el concepto de subordinación Mario de la Cueva dice: "no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado".²¹ Es decir que sólo se refiere a la prestación en sí, más no al prestador.

De lo anterior podemos decir que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo:

²¹ MARIO DE LA CUEVA, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México 1999. Editorial Porrúa, Página 151-153,

- a) En la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables.
- b) La que deba realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

Podemos decir que la condición de trabajador se adquiere con la celebración del contrato de trabajo en su caso o tal y como se desprende del artículo veinte de la ley del trabajo al surgir la relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Néstor de Buen refiere que la condición de trabajador depende de dos factores:²²

- A) Hecho objetivo de la existencia de la relación subordinada. Sólo cuenta la prestación de servicios.
- B) Hecho de actividad, sin importar la existencia o inexistencia de un patrón determinado.

En otro orden de ideas la expresión trabajador es la que tiene mayor aceptación en nuestra legislación. Así la Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo lo define como: **“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”**

Sólo en el artículo quinto fracción VII se utiliza la expresión *“obrero”*, a propósito del pago semanal de los salarios y ello, en razón de que se acostumbra denominar de esa manera a los trabajadores manuales.

Para Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador. En cambio para Mario de la Cueva, trabajador es quien *“pertenezca a la clase trabajadora”*.

Finalmente los elementos que derivan del artículo octavo de la Ley de la materia son:

²² NESTOR DE BUEN, Derecho del Trabajo Tomo I. Pág. 485.

a) El trabajador, que siempre tiene que ser una persona física ya que las personas jurídicas nunca pueden ser trabajadores.

b) La prestación de un trabajo personal subordinado.

A propósito de lo anterior en el derecho comparado el término trabajador es diverso.

LEY DE VENEZUELA.-

ART. 1.- La presente Ley regirá los derechos y las obligaciones de patronos y obreros o empleados con ocasión del trabajo.

De la anterior disposición se desprenden términos como empleado y obrero sin mencionar el término trabajador.

ART. 4.- Se entiende por empleado, toda persona que trabaje por cuenta ajena, y en cuyo trabajo predomine el esfuerzo intelectual sobre el físico.

Esta disposición resulta arcaica en comparación con nuestra Ley que desluzca por completo a la de Venezuela.

ART. 5.- Se entiende por obrero toda persona que sin ser patrón, intermediario o empleado, trabaja por cuenta ajena en un oficio u obra de mano o cualquier servicio en el cual predomina el elemento manual o material.

LEY DE ESPAÑA.

En dicha legislación el concepto trabajador queda comprendido en el artículo primero:

ART 1.- La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario.

LEY DE ARGENTINA.

En dicha Ley para definir al trabajador debemos referirnos primero a los preceptos relativos al contrato de trabajo y la relación de trabajo:

ART. 21.- Contrato de Trabajo.- Habrá contrato de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la denominación de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

ART. 22.- Relación de Trabajo.- Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

ART. 25.- Trabajador.- Se considera trabajador a los fines de esta Ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta Ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

De las anteriores disposiciones legales se puede afirmar que tanto la Ley de España como la de Argentina son de mucho más claras y precisas que la Ley de Venezuela.

De la ley de España podemos rescatar la idea de tomar en cuenta la voluntad del trabajador, por lo demás podríamos equipararla a la definición de nuestra Ley

La Ley de Argentina considero es más explicativa al valerse de tres preceptos para conceptualizar la persona trabajador, tomando en cuenta que es contrato de trabajo y relación de trabajo.

2.2. Patrón.

Nuestra Ley expresa en su artículo décimo que patrono es *"la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"*.

En la actualidad se considera al empleador no como la persona física del propietario de la empresa sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la forman, y que, por lo tanto, con su personal constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa.

El término patrón es de suma importancia para el presente trabajo de investigación, pues en primer lugar debemos ubicar la diferencia entre empresa y establecimiento y después abordar la sustitución patronal.

Algunos términos que se manejan para enunciar la figura jurídica del patrón son los siguientes:

- Acreedor de trabajador
- Patrón
- Patrono principal
- Dador de trabajo
- Dador de empleo
- Empresario
- Locatario

Para Néstor de Buen la idea de patrón es clasista y paternal, y en cierta manera tiene un sentido peyorativo.

En cambio la palabra empresario para algunos autores suena muy elevada, es decir que no todos los patrones son grandes empresarios, además que la empresa se asocia con la idea de lucro y un carácter predominantemente mercantil. Y así el concepto de empresa no coincide en todos los casos para identificar a la parte patronal.

Las expresiones acreedor de trabajo y dador de trabajo son ideas no contempladas por nuestra Ley, que no suenan bien, que no se manejan en la práctica y que si nos remitimos al artículo tercero de la Ley el trabajo es un derecho y un deber sociales, por lo que dichas expresiones salen sobrando además de que será "acreedor de trabajo" tanto quien quiera trabajar como el que comprometido a pagar un salario, tiene derecho a exigir que "le trabajen".

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Un término que parece aceptable es el de empleador, que es usado por la Organización Internacional del Trabajo el cual no suena peyorativo y expresa la idea de que un sujeto utiliza los servicios de otro, en una relación de trabajo. El único inconveniente es que podría confundirse con el intermediario.

Finalmente los términos más usados son: patrón, empresario y en determinado momento el de empleador.

La ley al definir al patrón se abstiene de nombrar el elemento subordinación y la obligación de pagar el salario, por lo que no resulta suficiente. Sánchez Alvarado²³, define patrón como "la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".

Para Juan D. Pozzo, el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución.²⁴

Para Néstor de Buen, patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución. A su vez da una clasificación que por ser ilustrativa se transcribe:

a) Por su naturaleza jurídica:

- 1.- Personas individuales,
- 2.- Personas jurídicas,
- 3.- Patrimonios afectos a un fin.

b) Por el tipo de actividad que desarrollan:

- 1.- Industriales,
- 2.- Comerciales,
- 3.- Agrícolas,
- 4.- Míneras,
- 5.- De servicios.

²³ SANCHEZ ALVARADO, Instituciones.

²⁴ D. POZZO, JUAN. Manual Teórico Práctico de derecho del Trabajo. Buenos Aires, 1961. Tomo I. Pág. 150.

c) Por su extensión:

- 1.- Empresa,
- 2.- Establecimiento.

d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:

- 1.- De jurisdicción local,
- 2.- De jurisdicción federal.

e) Por su ubicación:

- 1.- Dentro de las poblaciones,
- 2.- Fuera de las poblaciones.

f) Por el número de trabajadores que empleen:

- 1.- Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores),
- 2.- Empresas regulares (más de 100 y menos de 1,000),
- 3.- Grandes empresas (de 1,000 trabajadores en adelante).

g) Por la finalidad que persiguen:

- 1.- Con fines de lucro,
- 2.- Sin fines de lucro.

En otro sentido los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Finalmente podemos concluir que no importa su significado etimológico o histórico de la palabra, mucho menos como suene sino su connotación actual.

En el derecho comparado la Ley de Argentina en su artículo 26 señala:

ART. 26.- Empleador.- Se considera <<empleador>> a la persona física o conjunto de ellas, o jurídicas tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

De dicho precepto destaca el término empleador que es aceptable de acuerdo con lo expuesto, aclarando que puede ser tanto física como jurídica y no sólo uno sino también en conjunto a diferencia del concepto empleado y finalmente que necesite un servicio.

La Ley de España nos lo refiere en su artículo segundo:

ART. 2.- A los efectos de esta ley serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Podemos destacar las siguientes ideas:

- 1.- Personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes, es decir que no es necesario que se identifique al dueño o dueños sino a la fuente de empleo.
- 2.- Que reciba la prestación de servicios del trabajador, o sea el acreedor del trabajo.
- 3.- De las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias, por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Finalmente la Ley de Venezuela en su artículo segundo establece:

Se entiende por Patrono a la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en donde trabajen obreros o empleados, sea cual fuere su número.

En la anterior definición destaca la idea de patrón como aquel que tiene a su cargo por cuenta propia o ajena a la fuente de empleo, lo que significa que no es necesario que sea dueño del patrimonio.

2.3. Patrón sustituto.

En torno al estudio de la Sustitución Patronal el artículo cuarenta y uno de la Ley Federal del Trabajo nos refiere lo siguiente:

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

El término de seis meses a que 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.

Ahora bien la Ley del Seguro Social establece:

ART. 290.- En caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley y nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto, por escrito, la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón. Se considera que hay sustitución de patrón en el caso de transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos.

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

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

Dichos preceptos serán analizados en el capítulo quinto.

2.4. Intermediario

La figura del intermediario a través de la experiencia ha logrado una reputación de que por sus características es útil a quienes procuran un fraude legal.

La Ley actual asimila a la intermediación a aquellas situaciones que derivan del hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, si la primera no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones laborales.

De acuerdo con Néstor de Buen²⁵, existen dos hipótesis que se aplican a la figura del intermediario:

A) Un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas. Ejemplo: Artículo 123, apartado A, fracción XX.

Jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo; simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral.

B) El intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley.

La Ley de 1931 así definía dicha figura: "*Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono.*"

Para Mario de la Cueva la intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presentan en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo; esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios que obra por cuenta de otra persona.

En el derecho comparado el concepto de intermediario se define de la siguiente manera:

²⁵NESTOR DE BUEN. Derecho del Trabajo, pág. 504.

ARGENTINA:

Artículo 29.- Interposición y mediación - **solidaridad** - Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

ESPAÑA.

La legislación de este país no establece un concepto que describa dicha figura como parte de una relación laboral.

VENEZUELA

ART. 3.- Intermediario es toda persona que contrate los servicios de otra u otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrono, quien quedará obligado por la gestión de aquél, siempre que le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada.

No serán considerados como intermediarios sino como patronos, las personas naturales o jurídicas que mediante contratos se encarguen de trabajos que ejecuten con sus propios elementos; en este caso, quienes utilicen los servicios de estas personas naturales o jurídicas se harán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones que impone esta Ley, siempre que la obra contratada sea inherente o conexa con la actividad a que se dedica la persona a quien se presta el servicio.

Los trabajadores que prestan servicios a contratistas que ejecutan obras de las señaladas en el apartado anterior para empresas de hidrocarburos o mineras y de construcción, tendrán derecho a disfrutar de las mismas condiciones de trabajo y beneficios que corresponden a los otros trabajadores de esas empresas. El Ejecutivo Nacional por Resoluciones Especiales, podrá declarar aplicable esta disposición a empresas de otra naturaleza.

3. Relación de Trabajo.

Respecto a este tema la doctrina atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aun en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones.

La teoría de la Relación de Trabajo nace en la Asamblea Constituyente como una situación jurídica objetiva independiente de su origen.

PRECEDENTES

La relación de trabajo carece de antecedentes para muchos autores, pero el maestro Mario de la Cueva reconoce a dos autores del derecho del trabajo:

1.- El pensamiento de Georges Scelle, quien decía: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física".

Relación de Trabajo	---	Objetiva	--	meta	---	plena	Protección del trabajo	{	- Declaraciones
									de dros sociales,
									- Leyes y,
									- Contratos
									colectivos.
Voluntad libre del trabajador									

Por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo.

2.- El pensamiento de Erich Molitor. Se interesó en distinguir el contrato de la relación de trabajo: el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.

La aplicación del derecho del trabajo es simultánea en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, quiere decir que la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral.

Iniciado el trabajo no se puede impedir la aplicación del derecho del trabajo.

Ahora bien recordemos que la ley de 1931, de nuestro país adoptó la idea del contractualismo, tomando al contrato como base de derechos. Consignando en el artículo dieciocho la presunción laboral como un posible remedio.

3.- Facismo y nacional-socialismo.

En el régimen alemán, algunos escritores hablaron de la relación jurídica de trabajo, pero dicha relación no estaba regido por un estatuto jurídico, porque era una fuente de esclavitud, pues el empresario disfrutaba en la empresa de los mismos poderes y recibía el mismo título que el Führer del estado: el forjaba las condiciones de trabajo y decidía, en unión con el partido nazi, el ingreso y el despido de los trabajadores.

LA TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO EN EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO

El trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen.

Dice Mario de la Cueva²⁶ que: "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.

²⁶MARIO DE LA CUEVA, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. pág. 187.

- a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.
- b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación- deviene en una fuerza productora de beneficios.
- c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo.
- d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva a la que se le da el nombre de relación de trabajo.

Contrato: Nacimiento de derechos y obligaciones para ambas partes que depende de un acuerdo de voluntades.

Relación de trabajo: Iniciada la actividad del trabajador se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo.

Nuestra actual Ley define a la relación de trabajo de la siguiente manera:

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

Es así que coincidimos con el maestro Mario de la Cueva de que donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí, hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.

LA FORMACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO POR CONTRATO.

En una relación de trabajo se requiere de un acuerdo previo de voluntades.

- a) La formación de la relación del trabajo es imposible sin la voluntad del trabajador, tal y como bien se expresa en el artículo quinto de la Constitución mexicana, que dice "*a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento*" lo contrario convertiría al hombre en esclavo.

b) Acuerdo de voluntades previo a la incoación de la prestación de trabajo "cualquiera que sea el acto que le de origen".

Dicha frase aclara que no siempre hay acuerdo de voluntades, pero si se puede dar, por ejemplo los trabajadores de confianza, los trabajadores domésticos.

El acuerdo de voluntades no es requisito indispensable - esa función la cumple un estatuto, la ley y los contratos colectivos - .

c) La voluntad del empresario.- Más en apariencia que real, pues en la práctica ocurre lo siguiente:

- El empresario casi nunca interviene en la selección del personal.
- Generalmente lo hacen los empleados o subalternos
- Casi siempre el trabajador ingresa a la empresa mediante una oferta pública de trabajo, es decir, un contrato de trabajo por adhesión.

En ese tenor abordamos la cláusula sindical que establece el artículo 395 de la Ley:

Art. 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

En este caso se suprime la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo y son los sindicatos los que designan a los trabajadores.

De los renglones anteriores se desprende que la voluntad y la libertad del trabajador son intangibles, en cambio, la voluntad del empresario es cada vez menos eficaz y real.

LA PRESUNCIÓN LABORAL.

Dicha presunción queda plasmada en el artículo 21 de nuestra Ley:

ART. 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe

Dicho artículo crea una presunción *iuris tantum* lo que implica que el patrono, para evitar la aplicación de esa consecuencia tendría que probar que la prestación de trabajo no satisface los requisitos del artículo veinte.

Las dos fuerzas sociales conviven dentro de la empresa: trabajo y capital, un contrato colectivo no es igual a un individual pues el primero contiene las condiciones de trabajo y si un contrato individual supera las condiciones colectivas, se aplicará automáticamente a todos los demás trabajadores.

El contenido de la relación de trabajo pasó del subjetivismo contractualista del derecho civil a una situación objetiva.

Los elementos de la relación de trabajo:

A. Dos personas	trabajador patrón	} <i>elemento subjetivo</i>
B. Prestación de trabajo		} <i>elementos objetivos</i>
C. Subordinación		
D. Salario		

No nos referimos a cosas al decir que el objeto del contrato es la energía humana, pues es inseparable de la personalidad. Además de que la fuerza de trabajo no se vende ni se alquila.

Relación de trabajo y contrato de trabajo son dos cosas distintas; pues mientras el contrato requiere de acuerdo de voluntades la relación no requiere de acuerdo previo al tratarse de una situación de hecho.

A pesar de lo antes expuesto no podemos descartar la idea del contrato porque en ocasiones es indispensable que se celebre el contrato para que surja la relación de trabajo, es por eso que se dedica un apartado al estudio del mismo.

4.- Contrato de Trabajo.-

El contrato nace de la relación de trabajo o viceversa, por el cual las partes (trabajador y empleador) están obligados a cumplir y tienen el derecho de exigir determinadas prestaciones (trabajo y la remuneración).

El contrato genera:

- Poder jerárquico del empleador
- Deber de dar seguridad
- Cargas, como comunicar los motivos de terminación de la relación.

Contrato y Relación de Trabajo, teoría clásica.

Para la teoría clásica el contrato es el acto o negocio jurídico constitutivo de la relación de trabajo, en cambio la relación de trabajo es el conjunto complejo de derechos, obligaciones, poderes, deberes y cargas constituido por aquel negocio jurídico.

CARACTERIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Jorge Rodríguez Mancini nos lo define como: *"aquél por el cual una persona física (trabajador) compromete su trabajo personal en favor de otra, física o jurídica (empleador), por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución."*²⁷

²⁷ RODRIGUEZ, Mancini Jorge. Curso de derecho del trabajo y de la previsión social. Pág.109

De lo anterior se desprenden las siguientes anotaciones.

- A. Se trata de un contrato de cambio y no de asociación, ya que las partes persiguen intereses económica y jurídicamente contrapuestos (el empleador: aprovechar el esfuerzo para obtener una utilidad económica; el trabajador: percibir su salario), y no un fin común.
- B. El objeto del contrato, el trabajo personal y la remuneración.
- C. Es un contrato *intuitus personae*, por lo que respecta al trabajador.
- D. El servicio prestado es por cuenta y riesgo de otro. El trabajador brinda a un ajeno el empleador que adquiere el derecho al trabajo (titularidad sobre los frutos del trabajo).
- E. El trabajo, objeto del contrato y realizado en forma personal bajo una dirección ajena. En el aspecto humano, se ocupa del trabajador como sujeto de la relación.
- F. Prestación.- Remuneración o salario, que es la retribución de servicios, muy independiente de los beneficios o satisfacciones que el trabajo procura al empleador.

Partiendo de la teoría general del contrato se enuncian las siguientes:

CARACTERISTICAS

- 1.- Consensual.- Se perfecciona con el consentimiento.
- 2.- Bilateral.- Genera obligaciones recíprocas: realizar el trabajo convenido y pagar el salario pactado.
- 3.- Oneroso.- En virtud de que al prestarse el trabajo se compensa con el salario.
- 4.- Conmutativo.- Prestaciones inmediatamente ciertas, es decir, que cada parte puede apreciar, en el momento mismo de contratar, el beneficio o la pérdida que le pueda ocasionar el contrato.

5.- Ejecución continuada o periódica. Su cumplimiento se desarrolla a través del tiempo, en virtud de prestaciones repetidas.

6.- Autónomo.- Como contrato especial del derecho del trabajo que no tiene porque identificarse con algún otro. Por sus características especiales.

7.- Nominado y típico.- Porque está regulado por la Ley Federal del Trabajo.

8.- No formal.- Puede ser verbal o escrito, no requiere reunir requisitos de forma o celebrarse ante autoridad alguna.

9.- De administración.- Tiene como fin hacer producir beneficios.

10.- Contrato dinámico.- Porque cada día evoluciona adecuándose a la realidad.

El contrato puede ser constitutivo, porque genera la relación de trabajo y a su vez normativo porque rige la misma.

Pero aún le queda al contrato un camino largo por andar, es decir, que requiere mejorar condiciones de trabajo, esto en virtud del principio de la norma más favorable consagrado por la Ley Federal del Trabajo.

Algunos problemas para distinguir el contrato de trabajo son los siguientes:

a) Por sus elementos poco concretos.

b) Por los contratos afines.

c) Por la malicia de alguna de las partes, generalmente del patrón quien tiene interés en la simulación, a fin de eludir la aplicación de las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, las cuales se traducen en mayores cargas económicas para aquél y en restricciones a sus facultades jerárquicas.

“La existencia del contrato depende de lo que hagan las partes más de lo que digan”.²⁸

En virtud de lo anterior es menester analizar los elementos sustanciales que caracterizan al contrato de trabajo: el trabajo realizado en subordinación y la remuneración recibida. La concurrencia de ambos presupuestos nos indican que estamos ante una relación de trabajo, pero además ciertos indicios lo confirman.

Indicios de dependencia .- Aquellas circunstancias en que se manifiesta el poder de dirección del patrón, como son órdenes, horarios, controles diversos, facultades disciplinarias.

Indicios de la remuneración.- Se asumen varias formas por unidad de tiempo, por unidad de obra pero es más difícil distinguir con otros contratos.

FIGURAS AFINES.-

A) Locación de servicios. Dicha figura es antecedente histórico en donde había una subordinación del locador al igual que en el contrato de trabajo, y por tal la locación fue absorbida totalmente por la actual figura.

B) Contrato de obra a precio alzado.- Contrato por el que una persona llamada *empresario* se obliga a ejecutar, bajo su dirección y con materiales propios, una obra que le encarga otra persona llamada *dueño de la obra* , la cual se obliga a pagarle un precio global (C.C. 2616 y 2625).

La primera diferencia es que en el contrato de obra el contratista goza de autonomía, para su ejecución, mientras que en el contrato de trabajo, el trabajador está subordinado al empleador, es decir, sujeto a su poder de dirección.

La segunda distinción es que en el contrato de obra no hay deslinde de un riesgo, pues el locador se obliga a alcanzar un resultado y una vez dado, nace el derecho a obtener el precio. En cambio el trabajador no

²⁸ Op cit.

asume obligación de resultado sino de medios ya que al poner su capacidad de trabajo a disposición del empleador, el riesgo recae sobre el empleador.

C) Sociedad.- De acuerdo con nuestro Código Civil es el *"Contrato plurilateral por el que dos o más personas aportan bienes o servicios para la realización permanente de un fin común, lícito y de carácter preponderantemente económico, que no sea una especulación comercial"*

La primera diferencia es que la sociedad es un contrato asociativo porque las partes persiguen un interés común, es decir, la creación de una comunidad de gestión de beneficios y de riesgos; todos los socios participan en la pérdidas y las utilidades.

En la relación de trabajo estamos ante un contrato de cambio pues el trabajador y el empleador persiguen intereses contrapuestos; no hay comunidad de gestión sino una relación jerárquica o de subordinación, tampoco hay comunidad de beneficios ni de riesgos.

D) Mandato.- Este contrato se configura -según nuestro Código Civil- cuando "el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga"(2546). La característica más sobresaliente del mandato es la representación.

Sin embargo la representación puede provenir de otras fuentes como la sociedad e incluso el contrato de trabajo, es así que algunos trabajadores dependientes - en especial los altos empleados o los agentes de comercio- tienen facultades para representar al patrón. En este supuesto lo esencial es la labor material prestada, la relación de subordinación; así la representación es una función más del trabajo desempeñado y no por eso pierde su carácter de relación de trabajo.

En ese orden de ideas se puede prestar a confusión pero la dependencia o independencia del representante define el tipo de relación. Habrá contrato de trabajo cuando la representación sea bajo un poder de dirección de otro y habrá mandato cuando el mandatario tenga amplias facultades de decisión y autonomía acerca del desempeño de su encargo.

E) Prestación de servicios profesionales. Nuestra Legislación Civil la define como el contrato por el que una persona llamada profesionista o profesor se

obliga a prestar determinados servicios que requieren una preparación técnica y a veces un título profesional, a otra persona llamada cliente que se obliga a pagarle una determinada retribución llamada honorario.

Práctica común en la actualidad, que acostumbran los patrones para deslindar responsabilidades.

5.- La estabilidad en el empleo.

Si bien es cierto que uno de los principios sociales que el Constituyente de 1917, plasmó en nuestra Carta Magna fue el de la estabilidad en el empleo, dicho principio no se ve reflejado en la práctica laboral diaria, es decir, aquella actitud que observamos en las empresas y sobre todo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje nos da la razón.

Tal parece que aun no asimilamos que el principio de la estabilidad en el empleo, dignifica el trabajo desempeñado, pues un trabajador con la certeza jurídica de que va a conservar su empleo, al sentirse seguro del mismo rendirá mucho mejor que si tiene incertidumbre respecto a la conservación del mismo.

La dignidad, la libertad y la igualdad, otorgan al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos y al encontrarlos en su fuente de trabajo defenderá su empleo para mantener su seguridad jurídica.

Es así que la Sustitución Patronal debe de regularse con base en los principios antes anotados de tal manera que garantice al trabajador un carácter permanente de la relación de trabajo.

De lo anterior se derivan las siguientes anotaciones:

- 1.- Cada trabajador tiene derecho a permanecer en su empleo mientras subsista la materia del mismo.
- 2.- El trabajo debe ser fuente de derechos y deberes en la empresa.

Algunos autores como Mario de la Cueva manejan una estabilidad absoluta y una relativa, siendo la primera aquella que niega totalmente la facultad de disolver la relación de trabajo por un acto

unilateral y la segunda aquella que autoriza al patrón disolver la relación por un acto unilateral.

Sabemos que el derecho del trabajo desentona con los principios del derecho civil, como ejemplo tenemos a la autonomía de la voluntad para la duración de la relación de trabajo

Es así como la Ley de 1931 adopta sus propios principios, uno de ellos y que señala Mario de la Cueva es la duración indeterminada de las relaciones de trabajo con base en el principio de la estabilidad en el empleo, es por eso que la Ley de 1970 reproduce *"las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen"* (art.35).

Algunas excepciones al principio son:

- a) La relación de trabajo para obra determinada, art. 36.
- b) La relación de trabajo por tiempo determinado, art. 37.
- c) La relación de trabajo para la explotación y restauración de minas, art. 38.

Una vez que surge para trabajadores y patrones el derecho y deber de la estabilidad en el empleo dentro de una relación laboral se sienta un precedente legislativo que exige resaltar sus implicaciones jurídicas que no queden solo en la Ley sino que se reflejen en todo vínculo jurídico entre trabajador y patrón:

A) La duración indefinida de las relaciones laborales que proyecta continuidad y permanencia del empleo.

B) La no terminación de la relación de trabajo por parte del patrón salvo cuando existe causa justificada.

C) La estabilidad como principio rector frente a los actos arbitrarios. Una legislación aplicable al despido e indemnizaciones.

Finalmente la estabilidad se debe hacer acompañar de medios idóneos que la aseguren, porque como norma social objetiva tiende a asegurar la participación social de los hombres según la desigualdad en la que se ubiquen en un complejo civilizado de relaciones laborales.

IV. EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

Ambos conceptos son de suma importancia para el tema en estudio por lo que les dedico un capítulo especial.

En la actualidad un sinnúmero de empresas, cambian constantemente de domicilio, de personal, de reglamentos, de maquinaria, de objeto y hasta de dueño, debido al vertiginoso tránsito de capitales, es decir, evolucionar o morir, pero también genera inestabilidad e inseguridad jurídica para el trabajador. Ante este panorama nos encontramos día con día, triste realidad que engloba nuestro México, pues el patrón al no prever ciertas responsabilidades, deberes y obligaciones trata de evadirse, o bien sin ser ese su propósito realiza operaciones de cambio de propietario por así convenir a sus intereses.

Ahora bien en que posición quedan los intereses de los trabajadores ante una Sustitución Patronal, ¿pueden oponerse a ella? ¿conservan su antigüedad y otros derechos?, estas son sólo algunas dudas que surgen en la práctica y que más adelante se analizan, finalizando con una propuesta muy particular.

En primer lugar considero importante distinguir entre empresa y establecimiento.

1. Empresa.

El concepto de empresa es básico para el desarrollo del presente trabajo, y del mismo se han dado muchas connotaciones desde las clásicas al considerarla como una unidad económica social, hasta la de Proudhon, tal y como se vio en el apartado I del presente trabajo, que la consideraba como un lugar donde convergen intereses opuestos y contradictorios.

Es en el sistema capitalista donde la empresa adquiere fisonomía y personalidad propia. Pasando por tres momentos decisivos a través de la historia.

Un primer momento es a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, como la era de apogeo del capitalismo liberal, en donde el empresario es el heredero legítimo del señor feudal. No hay un reconocimiento de los derechos humanos, pues rige el derecho civil que considera el trabajo como una mercancía.

El trabajador es un ser indefenso ante la autonomía de la voluntad y el arrendamiento de servicios como un acuerdo libre, sin tomar en cuenta la necesidad del mismo. En una empresa en que las condiciones de trabajo dependían del empresario, considerado un ser omnipotente.

Un segundo momento es la lucha del proletariado por ser reconocido como parte activa de la empresa, sujeto a derechos y obligaciones, cuya finalidad era igualar el trabajo al capital.

En un tercer momento se da el abandono del liberalismo y la intervención del estado en la vida económica, así como una nueva función estatal y del ordenamiento del derecho económico.

Para Mario de la Cueva²⁹ *"el nuevo derecho económico es una indudable limitación a los poderes del empresario, pues su actividad debe realizarse dentro de los límites y hacia las metas determinadas en las leyes"*.

Es por eso que tanto el derecho del trabajo como el derecho económico dan pauta a un derecho nuevo, del cual surja la empresa nueva.

En ese orden de ideas el derecho del trabajo transformó la empresa, al igualar la fuerza del trabajo con la del capital y mas aún colocó los valores del trabajo sobre los del capital.

Es así como la empresa ha sufrido serias transformaciones, con el único fin de humanizar el capital, tomando en cuenta el hombre y su trabajo. Por lo que debemos dejar atrás la idea de un lucro y por el otro la ganancia razonable para el capital o como lo expresa Mario de la Cueva *"La empresa nueva debe representar el equilibrio de la Justicia Social en las relaciones entre el trabajo y el capital"*.

²⁹DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 167.

1.1. Concepto.

El derecho del trabajo rige todo lo relacionado con las personas que prestan un trabajo subordinado, extendiéndose a la empresa por ser ahí donde confluyen trabajo y capital generando conflictos.

La Ley de 1931 no la definía, pero la tomaba como base de las instituciones del derecho colectivo, por lo que se reguló para evitar confusiones. Aunado a la expansión constante de la empresa y la competencia generada, surgen los establecimientos.

En cuanto a definición podemos citar a Barrera Graff³⁰ "la organización económica que se dirige a la producción o intercambio de bienes o servicios para el mercado"; "organización realizada por el titular, o sea, el empresario, sobre el personal de negociación y sobre el conjunto de bienes, derechos y relaciones atribuidos a ésta, o sea sobre la hacienda comercial o fondo de comercio".

a) El empresario, en la doctrina:

Mario de la Cueva cita a Hueck-Nipperdey: "la empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción". Y a Paul Durand: "la empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción".

El artículo dieciséis de la Ley Federal del Trabajo la define de la siguiente manera:

ART. 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Del anterior concepto se desprende que empresa es un todo que reúne elementos materiales, humanos y espirituales, es decir, capital,

³⁰BARRERA GRAF, Jorge. *Tratado de Derecho Mercantil*, 1947. pág. 174.

trabajo y voluntad mientras que el establecimiento como unidad técnica es independiente de otro igual pero dependiente de un todo que es la empresa y que colabora con ella para lograr un fin común.

En ese sentido podemos distinguir los siguientes elementos:

- a) El empresario, a quien corresponde la organización de los factores que la integran.
- b) El personal, que presta un trabajo subordinado
- c) El patrimonio que se integra con los bienes materiales e inmateriales, como un todo unitario.

Empresa que dispone de elementos propios.- Es aquella que contrata una obra material para ejecutarla con elementos propios suficientes, es decir, que puedan cubrir las obligaciones adquiridas.

Dicha precisión es importante para garantizar los derechos del trabajador, al considerar como solidariamente responsable al beneficiario directo de la obra o servicio, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Empresa que ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra.- En este caso la empresa se especializa o bien actúa como subsidiaria para ejecutar obras o servicios, lo cual con el tiempo fue en perjuicio del trabajador ya que las prestaciones eran inferiores a los de la empresa principal, es por eso que en caso de que se presten servicios a una empresa filial, serán iguales a la empresa que se beneficia de su actividad.

La empresa en el derecho laboral presenta dos connotaciones:

1.- La empresa como sujeto de la contratación.

Es cuando la empresa tiene el carácter de patrón, generando así la relación de trabajo al coincidir ambas partes. Se identifican en uno solo los términos patrón y empresa, como titular de la empresa y como sujeto de la relación. Entonces empresa y patrón no son lo mismo pues el patrón tiene autonomía para organizar y dirigir la producción.

2.- La empresa como patrimonio.

Es decir, la masa afecta de la relación laboral, que implica que el titular de la empresa es el patrón. Constituye el sujeto pasivo frente al patrón y en cuanto al trabajador como su fuente de trabajo.

Empresa patrimonio como un fondo económico de afectación, de suma importancia distinguirlos ante una sustitución patronal, bajo el principio de no afectar la estabilidad jurídica de la relación de trabajo.

La moderna doctrina mercantil refiere tres puntos o elementos diferentes:

- 1.- Elemento subjetivo.- Atiende a la persona del titular.- Personalidad Jurídica del empresario.
- 2.- Elemento funcional.- Conduce a la actividad desplegada por el primero.
- 3.- Elemento material.- Constituido por los medios instrumentales puestos al servicio del fin social, de la actividad empresarial.

2.- Empresa, patrón y empresario.

Dichos conceptos generan diversidad de confusiones en la práctica, al grado de manejarse como sinónimos:

Patrón.- Se refiere a la empresa unipersonal, es ahí donde empresa, patrón y empresario se identifican en una misma persona física. Lo cual no aplica con las personas jurídicas (acreedor de trabajo).

Empresa.- Elemento vivo, sin embargo no tiene personalidad jurídica propia que la distinga de la persona. En la relación de trabajo no puede vincularse con el trabajador, sino por medio de su titular. Es en el seno de la misma donde nacen, se desarrollan y mueren múltiples relaciones jurídicas de naturaleza civil, mercantil, penal y sobre todo de trabajo. Mantiene un espacio de vigencia y validez para la aplicación de sus propias normas.

En ese sentido la Ley Federal del Trabajo los involucra en un mismo artículo:

ART. 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

También distingue el término patrón de establecimiento en el artículo 41.

ART. 41. La sustitución de 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, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Respecto de lo anterior, Rodríguez Mancini³¹, define a la empresa como “una organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, con la finalidad de producir bienes o prestar servicios en ese caso, el empresario reviste, frente a los trabajadores el carácter de empleador.

Finalmente para efectos de la presente investigación ubicamos al patrón como el titular de la empresa y la personalización de la misma. La empresa como el patrimonio-afectación, es decir la masa patrimonial afecta al cumplimiento de las obligaciones laborales.

Ahora bien, partiendo de la idea de que la empresa es una Institución Jurídica con personalidad propia analizaremos la figura de la Sustitución Patronal.

³¹RODRIGUEZ, Macini Jorge. Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pág. 40. Buenos Aires Argentina, 1993.

2.- Establecimiento.

Por lo que respecta al establecimiento se puede decir que su origen se debe a la expansión económica competitiva de la empresa en el régimen capitalista, que la lleva a superar la unidad productora centralizada en determinado lugar, para ramificarse en nuevas instalaciones o establecimientos ubicados en otras zonas geográficas, para la ampliación del mercado, actuando como unidades técnicas que forman parte integrante de la estructura general de la empresa.

Para beneficio de los trabajadores el establecimiento debe responder a una exigencia práctica de diversificar las condiciones de trabajo, de acuerdo con las diferencias del costo de vida y circunstancias ambientales de los distintos lugares de trabajo, o como la llama Juan B. Climent³² "*la justicia geográfica*".

Para Cabanellas, citado por Juan B. Climent³³, "el establecimiento es considerado como base física de la empresa, el punto o lugar donde ésta tienen su asiento. Toda empresa puede tener uno o varios establecimientos, pero no todo establecimiento constituye una empresa, siendo nociones distintas".

En ese sentido tanto la empresa como el establecimiento son unidades de producción, debiéndose entender que la empresa es una unidad económica general y el establecimiento es una unidad técnica, aunque no sólo al servicio de la empresa, pues esto podría suponer un régimen jurídico distinto, sino como parte integrante de la misma. O bien dicho de otra manera el establecimiento es un organismo desconcentrado dentro de la empresa que dispone de "autonomía técnica", pero forma parte integrante del régimen jurídico de la misma, y por tanto subordinado a sus órganos directivos, si bien esta situación interna es irrelevante para el derecho laboral, por que el patrimonio del establecimiento queda sujeto a las responsabilidades laborales inherentes al mismo.

³² Juan B. Climent. La nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada. Pág. 65.

³³ Ibidem pág. 66

V. FORMAS DE TRANSMISION DE LA EMPRESA.

I.- Situación actual.

Un fenómeno que se ha intensificado en el mundo y al cual no es ajeno nuestro país, es la modificación estructural de las empresas, con el propósito de enfrentar en mejores condiciones las nuevas exigencias de la productividad derivado de la globalización.

Carlos Payán, citado por Enrique Larios Diaz³⁴, considera que es significativo el número de megafusiones y adquisiciones de empresas en todo el mundo. Dice que la efervescencia de fusiones "cuya filosofía apunta a la unión entre grandes para ser todavía más gigantes, se agudizó cuando la recesión mundial pareció ceder".

La situación de las empresas mexicanas no escapa de la narración precedente e incluso se han multiplicado las adquisiciones y fusiones durante los últimos años.

Hemos de reconocer que una sustitución patronal representa una alteración en el desarrollo de la relación, pues implica un cambio de uno de los sujetos, en este caso el patrón.

Al desarrollarse una relación de trabajo, pueden ocurrir cambios en sus elementos esenciales tales como el sujeto empleador -patrón- o el objeto mismo de la prestación sin que ello signifique la culminación de la relación laboral.

En cambio al desligar al trabajador de la relación se produce la extinción de la misma, en virtud de que la naturaleza social del derecho del trabajo implica una prestación personalísima (intuitus personae).

En razón de lo anterior la figura del patrón pareciera tener la misma naturaleza, es decir que ese poder de dirección lo ejerce exclusivamente pero no ocurre así ya que su persona se ve objeto de

³⁴Los trabajadores ante la Fusión y Transmisión de Empresas. Lex. Pág.47 Junio de 1997.

sustitución sin que se alteren las relaciones con cada trabajador. Pues la finalidad es la explotación del objeto y no de la persona del empleador, característica esencial del contrato.

La transmisión de empresas tiene en su haber conceptos del derecho civil, mercantil y laboral. Además de manejar como base el concepto de empresa y el de establecimiento, sin que se confundan con la sociedad mercantil que es la que organiza y explota.

2. Panorama mundial.

Actualmente los grupos de sociedades se hallan inmersos en un constante proceso de cambio. Realizan normalmente operaciones de reestructuración empresarial tal y como lo expresa Pilar Juárez³⁵ con objeto de la descentralización productiva que persigue la mejora de la competitividad empresarial en el mercado.

A propósito de lo anterior estudiaremos dos fenómenos que contempla La Legislación laboral española:

En la práctica resulta difícil reglamentar esos cambios a que nos hemos venido refiriendo, tal y como se refleja en los grupos de empresas que emplean dos técnicas básicas para su modificación, coincidentes con las utilizadas en sus procesos constitutivos:

a) La agrupación, procedimiento por el que se incorporan al grupo sociedades preexistentes y hasta entonces independientes. Fusión: Se configura como el instrumento a través del cual diversas sociedades se incorporan al grupo empresarial sin que ello implique su pérdida de identidad y personalidad jurídica propia.

En este proceso la incorporación al grupo presupone la previa adquisición o toma de control de un número de participaciones sociales de

³⁵JUAREZ Pérez, Pilar. *Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades*. Colección Ciencias Jurídicas y Derecho Internacional. Editorial Comares. Granada, España, 2000. Pág. 182.

la empresa asociada en grado suficiente para otorgar a la matriz poder de decisión sobre ella.

Dicha anotación nos conlleva a que si formalmente la empresa no cambia de dueño, materialmente si; lo que equivale a la transformación de empresa -- sustitución patronal--.

b) Filialización, consiste en el fraccionamiento de una sociedad que da lugar a varias sociedades.

Frente a la agrupación la filialización o escisión supone rasgos contrarios a la fusión, ya que implica la división de una unidad previa.

Dicho sistema es el más utilizado para la expansión de grupos de empresas, que persiguen una finalidad económica propia que no se manifiesta en la celebración del contrato de trabajo entre empresa y trabajador.

Los dos fenómenos citados tienen una base común: que es la articulación o creación de reglas de protección frente a terceros. Los primeros protegidos son los trabajadores que trabajan para la empresa afecta a la transmisión.

Ambos procedimientos desde el punto de vista mercantil tienen el efecto de operar una transformación en la estructura jurídica del grupo afectado y, desde la perspectiva laboral, modifican la titularidad de la empresa es decir, la figura del empleador.

3.- Formas de transmisión de una empresa.

Es la realidad actual en el mundo y de la cual no podemos desentendernos, lo que provoca que se generen cambios estructurales de las empresas, con diferentes fines pero sobre todo para enfrentar en óptimas condiciones, las nuevas exigencias de la productividad, derivado de la globalización.

Es por eso que la transmisión de empresas cobra importancia en el desarrollo de la presente investigación, recurriendo a fuentes de diverso origen, es decir, de derecho civil, de derecho mercantil y por supuesto de derecho laboral.

Para abordar los mecanismos de transformación de una empresa se utilizan tanto el concepto de empresa como el concepto de establecimiento, con apoyo en el mismo artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior para evitar confundir a la empresa con la sociedad mercantil, que es la que realiza la actividad, es decir, quien funda y explota a la empresa, no obstante que los empresarios no solo son las sociedades mercantiles, sino también las personas físicas.

También suele confundirse a la empresa con el patrimonio, pero la empresa, no solo es el conjunto de bienes y derechos aportados por el empresario; organizados con una finalidad, sino que también es la actividad misma de éste, y la organización de todos esos bienes, es decir, que se traduce en una buena organización del conocimiento de los hábitos y gastos del público, y la lista de nombres y direcciones de proveedores y consumidores que se relaciona también con la clientela.

En ese tenor para el empresario, el patrimonio es un elemento esencial de la negociación por lo que si ella desaparece por cualquier medio jurídico, que implique la transmisión del conjunto de bienes y derechos; venta, transmisión mortis-causa, fusión, expropiación u otro, sería imposible la existencia de la empresa, a menos que con el patrimonio se transmita también la actividad del empresario, y que sólo se sustituya la persona o el sujeto titular de la negociación.

Al abordar estas operaciones destaca un elemento que es el capital social, que se forma con las aportaciones de los socios en el momento en que la sociedad se constituye, aportaciones que de acuerdo a la Ley no deben ser menores a cincuenta mil pesos en las sociedades anónimas y en la sociedad comandita por acciones y de tres mil pesos en las sociedades de responsabilidad limitada.

El capital social se distingue del patrimonio, en tanto que este significa el conjunto de derechos y obligaciones de la sociedad. Además de que el patrimonio es el conjunto efectivo de bienes de la sociedad en un momento determinado su cuantía oscila igual que el patrimonio individual. En cambio el capital social es solo una cifra permanente de la contabilidad.

Otro término importante es el objeto social, que se traduce en el conjunto de operaciones de carácter económico en virtud de las cuales la sociedad se constituye. El fin que persigue la sociedad se logra con la ejecución de dichos actos.

La transmisión de empresa puede ser total, esto es un cambio de titularidad de la empresa, y de transmisión parcial de la empresa que implica un cambio de la titularidad del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma.

La transmisión de la empresa puede efectuarse a través de mecanismos voluntarios de carácter negocial (contratos de compraventa, de arrendamiento de empresa, de traspasos, permutas, etc.) o a través de mecanismos obligatorios tales como la venta judicial en un proceso ejecutivo o la concesión administrativa.

En primer lugar se señalan los mecanismos del derecho mercantil:

3.1. Fusión, escisión y transformación.

Dichas operaciones son comunes en nuestro país así como en el resto del mundo. Ambas implican un transmisión de bienes y derechos y tienen como propósito la reorganización de las empresas.

Fusión-----Concentra

Escisión----Descentraliza

A) FUSION.

De dicha operación se puede decir que es la reunión de dos o más sociedades mercantiles en una sola disolviéndose las demás transmiten su patrimonio a título universal, a la sociedad que subsiste o resulta de la fusión, por lo que abarcará los socios de las sociedades disueltas. Existen dos tipos de fusión; fusión por absorción que ocurre cuando como resultado de la incorporación es una sociedad la que subsiste y todas las demás desaparecen, y la fusión que ocurre cuando varias sociedades se extinguen para constituir una nueva.

De acuerdo con el artículo 222 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, la fusión requiere del acuerdo de cada una de las sociedades, así como el pacto de fusión; para los efectos contra terceros se debe inscribir en el Registro Público de Comercio y publicarse en el Diario Oficial el domicilio de las sociedades que hayan de fusionarse, los acuerdos de fusión, junto con el último balance de las sociedades y respecto de aquella o aquellas que dejen de existir, así como el sistema para la extinción de su pasivo (art. 223 y 224 de la LGSM).

Finalmente la sociedad que subsista de la fusión tomará a su cargo los derechos y las obligaciones de las sociedades extinguidas.

B) ESCISIÓN.

Escindir quiere decir cortar, dividir, separar.

De acuerdo con el artículo 228-bis de la Ley General de Sociedades Mercantiles se da la escisión "cuando una sociedad denominada escidente decide extinguirse y divide la totalidad o parte de su activo, pasivo y capital social en dos o más partes, que son aportadas en bloque a otras sociedades de nueva creación denominadas escindidas; o cuando la escidente, sin extinguirse, aporta en bloque parte de su activo, pasivo y capital social a otra u otras sociedades de nueva creación".

En diversas fracciones del precepto antes anotado se reglamenta dicha figura, muy semejante a la fusión.

Existen dos formas de escisión, una en la que la escidente desaparece y otra en la que subsiste. En ambos casos el patrimonio de la sociedad escidente se transmite a otras sociedades llamadas escindidas.

Ahora bien el acuerdo de escisión, otorga el derecho de separación de la sociedad, porque en la escisión los socios de la escidente pasan a ser socios de las escindidas, con respecto de la sociedad que decide escindir.

C) TRANSFORMACION.

La transformación de sociedades mercantiles, es una modificación de los estatutos que consiste en adoptar un tipo social diverso del que se tenía, o establecer la modalidad del capital variable, por ejemplo una sociedad colectiva que se transforma en una sociedad anónima, o bien está última en una sociedad anónima de capital variable.

De dicha anotación he de resaltar para esta investigación que cuando una sociedad se transforma permanece, sin embargo, la misma persona jurídica.

3.2. Otras formas de transmisión de la empresa.

Es de hacer notar que las cosas materia de una relación jurídica pueden consistir en objetos que se cuentan, pesan o miden y estaremos en presencia de un derecho real; o bien pueden consistir en servicios y se tratará de derechos personales.

A) Derechos reales

Los derechos reales son ejercitables contra todo el mundo pues imponen la obligación negativa de hacer respetar su actividad. Queda protegido con una acción real y están regulados en la legislación.

Por el contrario en los derechos personales no existe número o forma y no sólo existen los que regula el legislador sino que pueden idearse en formas no denominadas o atípicas.

En primer lugar se enuncian los derechos reales que presentan las siguientes características³⁶:

- a) No ligan al deudor en cuanto a su persona o identidad personal, sino que esta determinado por el hecho de ser propietario o poseedor de una cosa.
- b) Puede transferir la deuda al transferir la cosa, la deuda sigue la cosa.

³⁶ BEJARANO, Sánchez Manuel. Obligaciones Civiles. Pág. 22.

c) El obligado responde de su deuda solamente con la cosa, no con todo su patrimonio y, si renuncia a ella, se desembaraza de su deuda.

COMPRAVENTA.

El mecanismo jurídico de la transmisión de la propiedad de una cosa o derecho, lo es la Compraventa mercantil o civil, toda vez que el código de comercio no define la compraventa, hay que referirse al código civil el cual en su artículo 2248 define al contrato de compraventa de la siguiente manera: *"habrá compraventa cuando uno de los contratantes se obliga a transferir la propiedad de una cosa o de un derecho, y el otro a su vez se obliga a pagar por ellos un precio cierto y en dinero"*.³⁷

Dicho contrato es el más usual y puede ser civil, mercantil o mixto.

De acuerdo con el artículo 371 del Código de Comercio, se atribuye carácter comercial a todas las adquisiciones, enajenaciones y alquileres verificados con propósito de especulación comercial respecto de bienes muebles, sea en estado natural, sea después de trabajados o labrados; así como las compras y ventas de bienes inmuebles, cuando se hagan con dicho propósito de enajenación comercial.

B) Derechos personales.

Respecto del derecho personal o de crédito se define como la facultad que tiene una persona llamada acreedor de exigir de otra llamada deudor, una prestación o una abstención. La relación que une a estas dos personas se llama obligación. Esta relación tomada desde el lado pasivo asume el nombre de deuda y obligación, y del lado activo toma el nombre de derecho personal o de crédito.

El Licenciado Manuel Bejárano apunta las siguientes características de la obligación o derecho personal³⁸:

³⁷Código Civil. Edit porrúa. 2000.

³⁸ Op cit.

- a) Compromete al deudor en lo personal. El deudor esta determinado por su identidad personal.
- b) Compromete todo el patrimonio del deudor (art.2964).
- c) Puede ser transmitida sólo mediante un contrato que se llama cesión o asunción de deudas (artículos 2051, 2052, 2053, 2054 y 2055).

Como puede advertirse las obligaciones o derecho de crédito surgen de las relaciones patrimoniales ante personas civiles y los bienes y cosas inmateriales, mientras que el derecho real es una relación entre el titular y la cosa material sobre la que ejerce un poder directo. La vinculación entre deudor y acreedor no consiste en una cosa corpórea sino en una actividad, su objeto principal es una obligación. La obligación puede tener por objeto una cosa o un hecho, éste último puede consistir en un dar, hacer y no hacer, y pueden ser de carácter civil o mercantil.

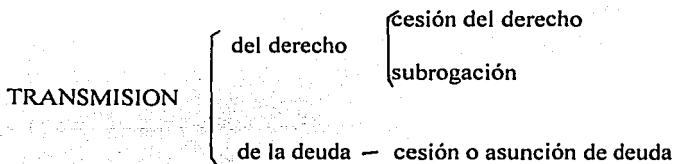
La transmisión de las obligaciones puede tener dos efectos, ya sea extinguirse o bien transmitirse a un tercero distinto del deudor y acreedor.

La obligación puede transmitirse por muerte de la persona a sus herederos, esto es lo que se llama transmisión de la obligación por causa de muerte, o bien la transmisión puede ocurrir en vida de la persona, llamada entre vivos.

3.3. Modos de transmitir las obligaciones.

Los modos de transmitir las obligaciones son tres:

1. Cesión de derechos
2. Cesión de deudas
3. Subrogación.



Como podemos observar la transferencia del derecho personal o de crédito puede realizarse por medio de dos procedimientos diversos. En cambio la transmisión de la deuda puede efectuarse de una sola forma, mediante el acto jurídico denominado cesión o asunción de deudas.

3.3.1 Cesión de Derechos.

La cesión de derechos opera cuando el acreedor transfiere a otro los que tienen contra su deudor (art. 2029 código civil), es decir, contrato a virtud del cual el titular de un derecho (cedente) la transmite a otra persona (cesionario), gratuita u onerosamente, sin modificar la relación jurídica.

La Ley exige que la cesión se notifique al deudor, ya sea judicialmente, ante notarios o ante dos testigos (artículo 2036 del código civil). Las partes que intervienen en la cesión se llaman: cedente quien cede el derecho, y cesionario quien lo recibe. La cesión de un crédito comprende la de todos los derechos accesorios, como la fianza, prenda, hipoteca (artículo 2032 del código civil)

Cualquier especie de derechos pueden ser cedidos aun los derechos reales, ello lo admite implícitamente el legislador mexicano al autorizar las cesiones en globo (art. 2046 código civil), o las cesiones de derechos hereditarios (art. 2047 del código civil) así como la cesión de las garantías accesorias al derecho de crédito, como la hipoteca y la prenda (art. 2032 del código civil).

Se pueden ceder derechos que no son reales ni personales (como los derechos de patente, de marca, de autor o aun los derechos posesorios).

En realidad cualquier derecho puede ser enajenado por cesión de derechos, a menos que se trate de un derecho incedible.

3.3.2. Cesión de deudas.

Consiste en que una persona sustituye a otra en calidad de deudor. Para que haya sustitución de deudor es necesario que el acreedor consienta expresa o tácitamente la sustitución cuando permite que el sustituto ejecute actos que debía ejecutar el deudor; como pagos parciales,

siempre que lo haga en nombre propio y no del deudor primitivo (art. 2052 del código civil).

El deudor sustituto queda obligado en los términos que lo estaba el deudor primitivo, pero si un tercero ha garantizado la deuda en alguna forma, esa garantía cesa con la sustitución, a menos que el tercero consienta en que continúe (art 2055 del código civil). La cesión de una deuda tienen como efecto liberar del antiguo deudor y crear una obligación al deudor sustituto.

3.3.3. Subrogación.

La subrogación es otro medio de transmitir obligaciones. Se verifica por disposición de la Ley y sin que intervengan ni el deudor ni el acreedor. La subrogación se produce; cuando el que es acreedor paga a otro acreedor preferentemente; cuando el que paga tienen interés jurídico en el cumplimiento de la obligación; cuando algún heredero paga con sus bienes propios alguna deuda de la herencia; cuando el que adeudare un inmueble paga a un acreedor que tienen sobre él un crédito hipotecario anterior a la adquisición (artículo 2058).

En resumen hay subrogación cuando una persona que tiene interés en que una obligación se cumpla paga al acreedor sustituyéndose en lugar de éste.

La subrogación puede ser real o personal. Es real cuando se sustituye una cosa en lugar de otra; es personal cuando se sustituye una persona en lugar de otra persona.

Para el Lic. Manuel Bejarano, los efectos de la subrogación son los siguientes:

- 1.- Transmite el crédito del acreedor original al tercero "solvens".
- 2.- Lo transfiere con todas sus garantías, vicios y limitaciones porque se trata de la misma relación jurídica.
- 3.- Desliga y desinteresa al acreedor primitivo, aun contra su voluntad, al ser solventado su crédito.

De acuerdo con la doctrina es esta la figura aplicable a la Sustitución Patronal. Néstor de Buen, lo equipara a la subrogación, pero sin embargo la considera mucho más compleja que dicha figura civil.

Para la sustitución Patronal la subrogación implica la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

ALGUNOS SUPUESTOS QUE PLANTEA LA DOCTRINA ESPAÑOLA

Adquisición de participaciones de una sociedad.

La adquisición de participaciones sociales no es una forma de transmisión de empresa, pues con la adquisición de las participaciones sociales no se adquieren la empresa sino la sociedad titular de la misma o parte de ella. En ese sentido la Corte señala, que ni aún cuando se adquiera la totalidad de las acciones o una parte importante de ellas que permita el "control minoritario" de la sociedad, existe transmisión de empresa ni resulta aplicable el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

Se da transmisión de empresa en el caso de un contrato de ejecución de obra o de prestación de servicios entre dos empresarios.

Para que haya transmisión depende de si se transmiten o no los elementos patrimoniales para la realización del servicio. En el primer caso habrá transmisión de empresa en el segundo no.

En todo caso, aunque no existe transmisión de empresa, los convenios colectivos deben proteger la estabilidad en el empleo de los trabajadores adscritos al servicio contratado, en el caso de sucesión de contratistas, suelen establecer la obligación del nuevo contratista de asumir al personal adscrito al contrato colectivo.

Hay transmisión de empresa en la concesión administrativa.

Para que haya transmisión depende de que la concesión incluya o no la puesta a disposición del concesionario de una organización empresarial. En el primer caso habrá transmisión y no en el segundo.

Al igual que en el ejemplo anterior, los convenios colectivos pueden aun cuando no haya transmisión de empresa. Y, si es posible que los pliegos de bases reguladores de la concesión exijan igualmente la subrogación empresarial.

Hay transmisión con el cambio de titulación de la empresa.

El paso de una persona física o jurídica que se transforma en sociedad anónima, o el paso de una sociedad anónima a sociedad de responsabilidad limitada o viceversa, etc. Son supuestos de transmisión de empresa, con aplicación de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto del Trabajo. Hay transmisión de empresa, pese a la existencia de breves interrupciones durante las cuales los trabajadores han percibido prestaciones por desempleo.

Lo expuesto en este punto es importante para delimitar nuestro estudio pues la causa de la sustitución patronal es la traslación de propiedad de la empresa o de uno de sus establecimientos. No debiendo confundir la sustitución del patrón con su causa, como algunos autores.

La traslación de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos 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 traslación de la propiedad de una empresa o de alguno de sus establecimientos es la causa de la sustitución de patrón, pero no se confunde con ésta.

En resumen 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.

4. La sustitución patronal en el ordenamiento jurídico mexicano.

En principio he de mencionar que actualmente existe una indiferencia legislativa respecto de la Sustitución patronal, pues no existe una regulación sustantiva y procesal, ni mucho menos sanción alguna para el supuesto de que dicho fenómeno se realice para eludir responsabilidades.

Es por eso que tenemos que recurrir a la Jurisprudencia, doctrina y derecho comparado para estar en aptitud de analizarla y delimitarla.

La Jurisprudencia le otorga presencia real al momento de determinar las responsabilidades derivadas de la transmisión.

He aquí un fenómeno que no se ha regulado en nuestro ordenamiento laboral:

- 1.- Si bien la pertenencia a un grupo de empresas resulta irrelevante en el momento de la transmisión de empresa.
- 2.- Dicho dato si importa al delimitar la responsabilidad empresarial, por sustitución patronal
- 3.- En el contrato de trabajo, la relación se establece sin atención a la pertenencia de la parte empresarial a un grupo de empresas.
- 4.- Aunque no es formalmente el patrón, pero sin embargo jurisprudencialmente ¿puede extenderse la responsabilidad a dicho grupo? la responsabilidad laboral del empresario formal.

En ese sentido se descubre cierta desconfianza hacia el fenómeno de los grupos de empresas, que deben hacer frente a las responsabilidades.

Es así como, donde el legislador es indiferente; el Juzgador interpreta al ver perjudicados los intereses de los trabajadores por la ignorancia de la realidad de los grupos de empresas.

Respecto a nuestra legislación, la Ley de 1931 en su artículo 35 la definía de la siguiente manera:

ART. 35.- La sustitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis

meses y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Dicha disposición se mantuvo en la Ley de 1970 de la siguiente manera:

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

El término de seis meses a que 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 salvedad entre ambas disposiciones fue el cambio del término contrato por el de relación de trabajo y el cómputo a partir del cual el patrón sustituido deja de ser solidariamente responsable con el patrón sustituto.

De lo anterior se desprende que el legislador desde 1931 se preocupó por que el fenómeno de cambio de titular de una empresa, no afectará la relación de trabajo establecida con sus trabajadores, es decir, buscó la permanencia de dicha relación. Dicho problema lo solucionó con la figura del patrón sustituto, al cual la Ley le impone ciertas responsabilidades con respecto a la relación de trabajo.

De dichos preceptos se desprende el espíritu proteccionista como un principio rector del derecho mexicano del trabajo que motiva las disposiciones relativas a la sustitución patronal.

Pero admitamos que no podría ser de otra manera, ya que en la actualidad, cotidianamente somos testigos del permanente intento de los patronos, por eludir sus responsabilidades laborales. En otros tiempos se disfrazaba la relación laboral bajo el aspecto de relaciones mercantiles o civiles.

VI. NATURALEZA Y EFECTOS JURIDICOS DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL.

I.- Relevancia Jurídico-laboral de la sustitución patronal.

La importancia creciente que la Sustitución patronal ha adquirido en la vida económica y la utilidad que desde el punto de vista de la eficiencia empresarial ha demostrado no se corresponde con la atención que les otorga el ordenamiento laboral, pues en los preceptos relativos a dicho fenómeno no hay prevención, ni mucho menos recelo en la redacción de los mismos.

Se requieren de previsiones legales que, dejen de considerar a la Sustitución Patronal como algo anómalo o disfuncional y ofrezca soluciones expresas para muchas de sus concretas manifestaciones y consecuencias en el ámbito de las relaciones de trabajo.

En la práctica diaria, los litigios que se originan en relación con la sustitución patronal son cada vez más comunes, y sobre todo, novedosos en cuanto al tipo de cuestiones y problemas que en ellos se plantean y a las fórmulas que se allegan para su resolución.

Carolina Martínez Moreno,³⁹ elabora un estudio de las resoluciones del Tribunal Superior Español, en las que se da respuesta a las interrogantes de ciertas prácticas de descentralización productiva y relaciones interempresariales, en torno a ciertos supuestos de sucesión en la titularidad de la empresa y subcontratación. Estudio del cual se derivan las lagunas del ordenamiento laboral.

De dicho estudio se desprende que estamos ante la presencia de un fenómeno que tanto doctrinal como jurisprudencialmente, ha planteado dificultades y desacuerdos a la hora de aplicar el régimen jurídico-laboral de la sustitución patronal. Al producirse un cambio de titular, extinguirse un contrato, adjudicarse la explotación de una actividad económica, etc.

³⁹ MARTINEZ, Moreno Carolina. Relaciones Laborales, pág. 14, 15. España

De acuerdo a nuestro ordenamiento se requiere que a la vez que se transmite la actividad en sí misma, sean a su vez transmitidos los elementos materiales o patrimoniales necesarios para su puesta en marcha.

1.1. Concepto de sustitución patronal.

Para adentrarnos en el estudio de esta Institución del derecho laboral considero pertinente enunciar diversos conceptos. De los cuales sirven de apoyo a mi propuesta personal que en páginas subsiguientes redacto.

El diccionario Jurídico sobre Seguridad Social la define de la siguiente manera:

La Sustitución Patronal consiste en que los derechos y deberes patronales que integran las relaciones de trabajo se transmitan, sin modificarse, a un patrón distinto del originalmente facultado y obligado por los mismos.

Otro concepto es el de Carlos Mario Londoño⁴⁰, que entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

Para Mario de la Cueva, 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 patrono nuevo, o sustituto como lo llama la Ley, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que deriven de las relaciones de trabajo.

Finalmente a pesar que la Ley laboral no define a la sustitución patronal, podemos deducir un concepto a partir de la redacción del mismo precepto:

⁴⁰ LONDOÑO, Mejía Carlos M. Derecho Individual del Trabajo. Pág. 237. Colombia.

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

El término de seis meses a que 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.

Del precepto transcrito destaca el espíritu proteccionista, principio rector del ordenamiento laboral mexicano que influye en la sustitución patronal.

Ahora bien no podemos culpar al legislador ya que en la actualidad a diario presenciamos el permanente intento de los patrones, por eludir sus responsabilidades laborales. En realidad, no han desaparecido las prácticas en que se disfraza la relación laboral bajo el aspecto de relaciones mercantiles o civiles.

A propósito de conceptos las diferentes naciones y su doctrina han llamado a dicha figura de diversas maneras:

- a) Transferencia del contrato de trabajo
- b) Sucesión de empresa
- c) Sustitución de Patronos

2.- Naturaleza Jurídica.

Respecto a la naturaleza jurídica de la institución que nos ocupa, diversos autores afirman que se trata de la subrogación civil la que mas similitudes presenta con la Sustitución Patronal del Derecho del Trabajo, pero debemos considerar que la sustitución no solo transfiere derechos como en la subrogación, sino fundamentalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

En ese sentido otros autores lo clasifican como una cesión de deudas por el hecho de que no se requiere que el acreedor en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el código civil, artículo 2051.

No obstante lo anterior la jurisprudencia ha sostenido que la sustitución patronal no es una cesión de deudas en base a las siguientes consideraciones:

Cuando ocurre la sustitución patronal, el trabajador adquiere en contra de uno o de otro de sus patrones el derecho de exigirles solidariamente las responsabilidades en que hubiesen incurrido; y no tienen aplicación al caso los artículos 2051 y 2055 del Código, que se refieren a la cesión de deudas, por no tratarse precisamente de una cesión sino de un fenómeno perfectamente definido por el legislador del trabajo.

Para aclarar las confusiones que se generan con motivo de la sustitución patronal, la Suprema Corte de Justicia ha emitido la siguiente jurisprudencia:

PATRON SUSTITUTO, CUANDO NO SE TIENE EL CARACTER DE.

Una unidad industrial constituye, dentro de su aspecto económico jurídico y de producción, un conjunto de elementos, entre los que debe comprenderse la maquinaria indispensable para el objeto de su cometido; pero la maquinaria en sí misma, no puede integrar esa unidad para sus fines productivos, pues por sí misma sería ineficaz para ello. Tampoco esta maquinaria, al desmembrarse de aquella unidad, podría formar otra nueva unidad o factor económico de producción, y como está Suprema Corte, en diversas ejecutorias, ha sustentado el criterio de que para que exista sustitución patronal es indispensable que una negociación considerada como unidad económica-jurídica, se transmita de una persona a otra de forma tal que el patrimonio, como unidad o parte del mismo que, a su vez constituya una unidad de la misma naturaleza económico-jurídica, pase a ser el patrimonio o parte del patrimonio de otra persona; o en otras palabras, que esa unidad, como tal, pase a una nueva persona, puesto que la sustitución de patrón no es sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar en otro, siempre como unidad económica, produciendo un doble efecto, consistente, el primero, en que las relaciones de trabajo permanecen intactas como si no se hubiese efectuado la transmisión, atendiendo a que en ésta no son parte los trabajadores, y el segundo, en que el nuevo patrón responde en los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, por las obligaciones existentes a favor de los trabajadores, y no llenándose los requisitos necesarios para que exista sustitución patronal en mérito a que,

como antes se dijo, la maquinaria y enseres en sí mismas, al desmembrarse por la Ley para que el fenómeno se realice, se concluye que la Junta, al sentenciar que la quejosa es patrón sustituto, incurrió en las violaciones a los textos de Ley que señala la reclamante, y en esa virtud, debe concederse el amparo.

Amparo Directo en materia de trabajo 8595/46. "Fianzas América", S.A. 4 de diciembre de 1947. Mayoría de tres votos. Disidentes: Armando Z. Ostos y Mariano Ramírez Vázquez. Relator: Antonio Islas Bravo.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Quinta época. Tomo XCIV. Tesis: Página 1768. Tesis aislada.

En dicha tesis se precisa que para que exista Sustitución patronal, se requiere:

- a) Que la empresa como unidad jurídico-económica se transmita en su totalidad o en su caso se transfiera en forma parcial la titularidad de un establecimiento o sucursal,
- b) que sea parte integrante de la misma y contribuya a los fines de la empresa.
- c) Que la sola enajenación de maquinaria o enseres no constituye sustitución patronal,
- d) por lo que además de la transmisión de los bienes se requiere traer la continuidad de la explotación del negocio.

Además de los requisitos ya señalados podemos caracterizar a la sustitución patronal de la siguiente manera:

A) Los derechos y deberes integrantes de las relaciones jurídico-laborales solamente se pueden traspasar de un patrón a otro, pero nunca de un trabajador a otro. Lo anterior se explica porque 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 como ya se analizó se desprende del artículo 2051 del Código Civil para sustituir al deudor se exige la conformidad del acreedor.

Dicha característica es una manifestación de dos derechos ineludibles; los patrones tienen derecho de enajenar su empresa, y los

trabajadores tienen derecho a la estabilidad. Sin embargo 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, porque implicaría romper la regla de la estabilidad en el trabajo, al depender de la voluntad unilateral del patrón -vender su empresa- para disolver el vínculo laboral.

Ahora bien como resultado del análisis de las figuras del derecho civil, podemos decir que la sustitución patronal no es completamente igual a las figuras estudiadas en el capítulo quinto, si bien es cierto, que presenta similitudes con la subrogación no podemos igualarlas, en virtud de que la sustitución patronal es una figura perteneciente al derecho laboral materia innovadora, que evoluciona día con día para beneficio de los trabajadores a diferencia de las figuras civiles.

2.1- Requisitos de la sustitución patronal.

La sustitución patronal requiere de dos elementos constitutivos.

- a) Un cambio de titularidad de la empresa (elemento subjetivo)
- b) Transmisión de una unidad productiva autónoma (elemento objetivo)
- c) Para Mario de la Cueva existe un tercer elemento constitutivo de la sustitución patronal que consiste en poner en conocimiento de los trabajadores la sustitución, a fin de que éstos puedan, dentro de un término de seis meses señalado en la Ley, ejercitar las acciones que tuvieren en contra de cualquiera de los patronos o de los dos, disposición que sirve para mantener la responsabilidad del patrono sustituido por todas las obligaciones que hubiese contraído hasta la fecha de la sustitución.⁴¹

⁴¹Op cit. Mario de la Cueva. Pág.229.

2.2. Modificación del empleador.

En primer lugar como se vio en el capítulo III, empresa y empleador no son sinónimos pues el primero es totalmente de naturaleza económica y el segundo es de naturaleza jurídica así como la personalización de la titularidad de las relaciones de trabajo subordinado.

En la empresa coexisten dos elementos:

- a) Uno personal.- Trabajadores que prestan un servicio subordinado, cuyas prestaciones son personalísimas.
- b) Uno director.- Configurado en la persona del empleador-empresario, quien si puede transferir como titular el dominio de todos y cada uno de los elementos que integran la explotación.

Es así que la empresa como órgano económico puede sufrir alteraciones, tales como la modificación de estatus jurídico, es decir que la persona física pasa a ser persona jurídica o al transformarse de sociedad de responsabilidad limitada a una sociedad anónima.

Ahora bien en la legislación argentina una empresa puede ser transferida total o parcialmente por venta o sucesión, o a título temporal como locación, usufructo o cesión precaria.

Dicha transmisión de titularidad de una empresa trae ciertas consecuencias jurídicas que resulta necesario analizar.

En ese orden de ideas la sustitución patronal como en toda cesión pasa al nuevo titular todas las obligaciones emergentes de los contratos de trabajo que existieren al tiempo de la sustitución.

A partir de la sustitución, el patrón sustituto y el patrón sustituido pasan a ser solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo existentes antes, durante y después de dicha transmisión y el nuevo patrón asume las obligaciones futuras.

El nuevo empleador asume activa y pasivamente todas las posiciones subjetivas favorables y desfavorables existentes.

Ahora bien cuando con motivo de la sustitución patronal ya sea total o parcial, se alteran las funciones, cargo, empleo o cualquiera de las otras condiciones esenciales del contrato, se requerirá la aceptación expresa o tácita del trabajador.

2. 3. Supuesto de Hecho.

Existe una postura jurisprudencial acerca de los dos requisitos constitutivos del supuesto de hecho de una subrogación en la sustitución patronal:

- 1.- Por un lado, el cambio de la titularidad de la empresa "o de elementos significativos del activo de la misma"
- 2.- Por otro la viabilidad de su explotación separada y gestión autónoma para la continuidad de la actividad empresarial.

Si del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo derivamos el concepto de empresa como eminentemente material a que se refiere el artículo 16 del mismo ordenamiento "*para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios*"; conforme a este precepto lo que puede constituir el objeto de la sustitución, no existiría sustitución si sólo se transmite la posibilidad legal o técnica de explotar una determinada actividad económica, pero sin tener en cuenta de manera principal el sustrato material. (franquicias)

Para delimitar el supuesto de hecho, es justamente la transmisión o transferencia de los elementos patrimoniales que integran el establecimiento, negocio o explotación, teniendo para ello en cuenta que son esos elementos primordialmente los que permiten la realización o el desarrollo de la actividad en que consiste la empresa sin perder de vista que entre dichos medios instrumentales quedan incorporados indistinta o conjuntamente no solo bienes de carácter material, sino también, como es comprensible, derechos de naturaleza inmaterial.

Algunos elementos inmateriales que se destacan son los conocimientos, la experiencia, la competencia de la empresa, el volumen

del negocio, la lista de pedidos, la clientela y la estructura de la organización.

Para determinar si estamos ante una sucesión de empresa como la nombra la ley española, debemos tomar en cuenta:

- a) El tipo de empresa o de actividad de que se trate,
- b) el valor de los elementos materiales o inmateriales cedidos,
- c) La transmisión o no de la clientela,
- d) La duración de una eventual suspensión de las actividades de la empresa,
- e) el grado de similitud de las actividades desarrolladas antes y después de la transmisión
- f) El hecho de que la empresa subrogada disponga ya de su propia plantilla o, por el contrario, que se le haya cedido también el personal necesario para la prestación del servicio o la realización de la parcela de actividad descentralizada.

3. Transmisión total o parcial de la empresa.

De acuerdo con la interpretación que ha hecho la Corte sobre el artículo 41 para que haya sustitución es requisito indispensable que una negociación, considerada como unidad económico jurídica, se transmita de una persona a otra en forma tal, que el patrimonio como unidad o parte del mismo que a su vez, constituya una unidad de la misma naturaleza económica jurídica, pase a ser el patrimonio o parte del patrimonio de otra persona; o lo que es lo mismo, se requiere que esa unidad económica como tal pase a una nueva persona, puesto que la sustitución de patrono no es sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar a otro.

Cuando existe una transmisión total, no existe ninguna dificultad en la aplicación del precepto en comento, pero el problema surge cuando una negociación vende parte de su maquinaria, útiles o enseres, o traspasa a otra persona alguna de sus sucursales o dependencias que conjuntamente constituían la primitiva unidad económica.

Transmisión de parte de la maquinaria, útiles y enseres de una negociación.
En este supuesto, resulta evidente que no puede hablarse de sustitución

patronal tal y como lo refiere el artículo 41 de la LFT, puesto que si dicho artículo comprendiera estos casos, se llegaría a la conclusión de que los adquirentes de mercancías, útiles o enseres de una negociación, que no obstante de esa venta continuaría subsistiendo como unidad económica, serían responsables de las obligaciones contraídas por la empresa vendedora, lo cual haría imposible la venta de productos.

Venta de una de las sucursales de la negociación. La venta que hace una negociación de una de sus sucursales produce el efecto de hacer del adquirente de la misma patrón sustituto y responsable, en los términos del artículo 41, con relación a los trabajadores o empleados cuyos servicios se encuentran ligados, precisamente a la sucursal o dependencia que se hubiere vendido, puesto que, por una parte, el trabajador va a continuar prestando sus servicios en esa sucursal al nuevo patrón y a cumplir las obligaciones que los patronos tienen con relación a los trabajadores.

Debemos tener en cuenta que dichos supuestos al abordarse por la Suprema Corte de Justicia, persiguen como finalidad fundamental, que los bienes del establecimiento en que el trabajador presta sus servicios garanticen a éste de las responsabilidades en que el patrono hubiere podido incurrir; es decir, que esos bienes independientemente del propietario, responden del cumplimiento de los contratos de trabajo, además de la responsabilidad personal, tanto del patrón anterior como del nuevo.

3.1. Supuestos que de acuerdo a la Jurisprudencia no constituyen Sustitución Patronal.

A propósito de la transmisión de una sucursal, cuando un trabajador no presta sus servicios en la sucursal vendida, sino en otra, o cuando es empleado general de la negociación y sus funciones permanecen intactas con relación a las dependencias no vendidas y por consecuencia su condición de trabajador permanece intocada, es decir, continúa dependiendo del mismo patrono y de él recibe su salario y es el mismo patrono quien cumple las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, es evidente que no se opera sustitución alguna.

1.- En primer lugar, porque no existe ningún cambio en las relaciones entre las partes;

2.- En segundo, porque el patrón anterior subsiste como tal y en esa virtud no podría hablarse de la sustitución, sino a lo sumo de acumulación de patronos, y,

3.- En tercer término porque precisamente del hecho anterior se desprende que el artículo 41 no prohíbe la venta de una sucursal o dependencia de una negociación, ni impone tampoco a los adquirentes de ella, obligación de cubrir la responsabilidad en que pudiera incurrir el dueño de la negociación total, máxime por continuar intocado el contrato de trabajo.

No se puede imponer una responsabilidad al adquirente de una sucursal, puesto que se ignora de manera absoluta las omisiones o faltas en que el propietario de la negociación ha incurrido, ya que podrían ser graves y si el artículo 41 determina la responsabilidad del patrón sustituto limita dicha responsabilidad a los actos anteriores a la sustitución y a los posteriores ejecutados por él.

De lo contrario se le haría responsable, no sólo por esos actos, sino además por lo que en el futuro pueda cometer el dueño de la negociación total, persona distinta sobre la que no puede ejercerse ninguna vigilancia, con la circunstancia de que el **patrón sustituto, si bien al efectuarse la transmisión puede investigar la responsabilidad que en ese momento exista y calcular en esas condiciones la conveniencia o inconveniencia de efectuar la operación, está totalmente impedido para prever actos futuros de su vendedor que podrían, si se admitiera la sustitución, redundar en su perjuicio.**

Otro supuesto de improcedencia es la que ocurre para el adquirente de un inmueble donde el trabajador reclamante ha servido como portero si éste dio por terminado su contrato de trabajo antes de que la casa pasara a ser propiedad del adquirente y además confiese que no celebró contrato alguno con éste.

En ese sentido tampoco procede la sustitución por el hecho de que la parte demandada en un juicio de trabajo confiese que el cincuenta por ciento del mobiliario que tiene su negociación lo adquirió del propietario de la negociación anterior, no implica que deba tenérsela como patrono sustituto.

4.- Efectos y consecuencias.

La sustitución patronal por implicar una transmisión de unidad económica produce un doble efecto:

El primero es que las relaciones de trabajo permanecen intactas como si no se hubiere efectuado la transmisión, en atención a que en ésta no son parte los trabajadores y consiguientemente, no pueden afectarse sus derechos, y el segundo, en que el nuevo patrono, responde en términos del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, por las obligaciones existentes a favor de los trabajadores, lo que a su vez no es sino una transmisión de obligaciones como consecuencia de las necesidades de garantizar los salarios a los obreros.

Del segundo efecto se desprende la subrogación, es decir que en caso de transmisión de empresa la relación laboral no se extingue, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior.

Respecto de las consecuencias la primera y más importante radica en "que no se afecten las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento". 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 enlazados por ese vínculo, al patrón.

Una segunda consecuencia de la sustitución de patrón es la responsabilidad solidaria entre el patrón sustituido y el sustituto.

5. Responsabilidad Solidaria.

Dicha frase es ya un principio del artículo 41, *el patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución*". De acuerdo con lo transcrito, los trabajadores tienen, la garantía que significa la totalidad de los bienes de la empresa o del establecimiento, y en segundo lugar, la que consiste en los bienes que forman el patrimonio de cada uno de los patronos.

Ahora bien la responsabilidad del patrón sustituido y el sustituto se extiende únicamente a las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución, y no a las posteriores.

La frase del artículo 41 que dice "*la fecha de la sustitución*", y *hasta por el término de seis meses . . .*", para la jurisprudencia y la doctrina fue interpretada en el sentido no de que el patrón sustituido continuaba respondiendo de las obligaciones nacidas en los seis meses siguientes a la sustitución, sino de que los trabajadores disponían de ese término para intentar cualquier acción en contra del patrón sustituido, por lo que una vez concluido, solamente podrían dirigir sus acciones en contra del sustituto, solución que se apoyó en las palabras finales del precepto: "concluido ese término subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono".

Otra innovación de la Ley Federal del Trabajo fue la imposición a los dos patronos de la obligación de informar a los trabajadores de la sustitución y en tanto no lo hagan, según expresa el párrafo segundo del precepto, no corre el término de seis meses; por lo tanto, el patrono sustituido no libera su responsabilidad.

5.1. Solidaridad Civil.

Para Bejarano Sánchez, la solidaridad es una modalidad de las obligaciones, caracterizada por la existencia de los sujetos múltiples que pueden exigir y/o deben cumplir la prestación en su integridad, sea por haberlo convenido así o porque la Ley se lo imponga.⁴²

Las fuentes de la solidaridad son : la voluntad y la segunda la Ley. Que se traducen en solidaridad convencional y solidaridad legal.

Por otra parte la solidaridad puede ser activa, cuando hay varios coacreedores y cualquiera de ellos puede cobrar el todo, o pasiva si hay varios codeudores sobre los que pesa el deber de pagar el todo. Pero

⁴²BEJARANO, Sánchez Manuel. Obligaciones Civiles. Editorial Harla. México, D.F. Pág.563.

además se puede hablar de la mixta que es cuando hay varios codeudores frente a varios coacreedores solidarios.

Principios que rigen la solidaridad civil:⁴³

Primero. *Los coparticipes constituyen un consorcio* (participación con otro u otros de la misma suerte): el consorcio de acreedores y el consorcio de deudores.

Segundo. *La unidad de objeto*: Los codeudores han convenido en entregar una sola prestación al acreedor común; o bien: los coacreedores.

Tercero. *La pluralidad de vínculos*. Pero, además, y pese a la unidad de objeto, cada uno de los codeudores está enlazado con el acreedor común mediante un vínculo particular, por lo cual hay una pluralidad de vínculos. En otras palabras que la liga que enlaza a cada uno de los codeudores con el acreedor puede estar sujeta a diversas modalidades y sometida a distintas circunstancias de origen.

Efectos de la solidaridad:

A) Cualquiera de los acreedores puede exigir el pago total del crédito, y, paralelamente, cualquiera de los codeudores debe cumplir con el total de la deuda.

B) El pago hecho a cualquier acreedor extingue el crédito; el pago hecho por cualquier deudor hace lo mismo. El deudor que paga puede elegir libremente al coacreedor que desee para pagarle, a excepción de que hubiere sido ya demandado de pago, caso en el cual deberá solventar la deuda al demandante.

C) Los actos conservatorios que realice cualquiera de los acreedores benefician a todos los demás, y, por su parte, los actos defensivos, de cualquiera de los deudores, también benefician a los demás de su especie.

D) Los actos liberatorios efectuados por cualquier coacreedor perjudican y son oponibles a los demás de su especie; esto es, si alguno de ellos remite la deuda, o la nova, compensa o confunde, el crédito se extingue para todos.

E) El vínculo de cada uno de los coacreedores puede estar sujeto a modalidades diversas o presentar características distintas. A su vez, el vínculo que ata a cada uno de los codeudores puede estar afectado por distintas complicaciones o padecer vicios o imperfecciones varias. Así, el codeudor solidario podrá oponer a cada coacreedor las excepciones que le sean personales.

⁴³ Ibidem.

5.2.- Que ocurre con los juicios pendientes y la ejecución de laudos pendientes al momento de efectuarse la sustitución.

El maestro Mario de la Cueva⁴⁴ plantea las siguientes cuestiones: ¿deben seguirse y ejecutarse en contra del patrón sustituido?, ¿pueden ejecutarse los laudos sobre los bienes de la empresa, no obstante la sustitución?, ¿pueden o deben seguirse o ejecutarse en contra del patrono sustituto? y en este supuesto ¿que procedimiento debe seguirse para que el patrono sustituto adquiera noticia de la existencia del juicio o del laudo y pueda defender sus derechos?

Respecto de la primera cuestión, si no se dio aviso a los trabajadores de la sustitución, los juicios pueden seguirse y los laudos ejecutarse contra el patrono sustituido y sobre los bienes que formen la empresa.

En ese tenor, el efecto fundamental de la sustitución consiste en colocar al adquirente en la condición del vendedor, con todos los derechos y obligaciones que le correspondían, en virtud de que la responsabilidad no puede desaparecer por el hecho de que ya se hubiesen ejercitado las acciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues para que así ocurriera sería indispensable una disposición de la Ley que la decretara; y resultaría fatal que el laudo que ordena la reinstalación de un trabajador no pudiera ejecutarse.

En caso de que los trabajadores hayan recibido aviso de sustitución la corte ha resuelto que la controversia debía resolverse en un incidente de sustitución de patrono.

Para Mario de la Cueva⁴⁵ los trabajadores no están obligados a promover el incidente con base en el artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo y en la doctrina de la relación de trabajo.

Art. 690. La personas que puedan ser afectas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

⁴⁴ Op cit.

⁴⁵ Ibidem

Del anterior precepto se desprende que el patrón sustituto tiene la facultad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a comprobar su interés en el juicio, y si no lo hace, no puede hacer valer su inhibición en perjuicio del trabajador. En ese supuesto ni el artículo transcrito, ni norma alguna impone al trabajador la obligación de promover el incidente o de llamar al juicio al nuevo patrono, ni existe razón o motivo para que no pueda ejecutarse un laudo sobre los bienes que forman la empresa, esto es, para regresar al ya citado ejemplo de la reinstalación, nada puede detener la ejecución del laudo, pues su efecto consiste en reintegrar al trabajador en un derecho que nunca debió desconocerse, y el cual, es oponible a cualquier adquirente de la empresa y al trabajador que estuviese desempeñando el puesto. Lo anterior sin restarle importancia a la teoría de la relación de trabajo, concebida como una situación jurídica objetiva sobre la que no ejerce ni puede ejercer efecto alguno el cambio de titular de la empresa; por lo tanto, el trabajador no tiene que inquietarse por la persona propietaria de la empresa, principio cuya mejor manifestación se encuentra en el artículo 712 de la Ley Federal del trabajo que autoriza a los trabajadores para proponer sus demandas con solo indicar *"la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar, donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrono"*, sin que sea necesario que expresen *"el nombre y apellido del patrono o la denominación o razón social de la empresa."*

La corte señaló que no puede decirse que se viola el artículo 14 Constitucional cuando en virtud de un juicio arbitral seguido en contra del patrono sustituido se trata de ejecutar el laudo en contra del patrón sustituto, pues precisamente por el nexa que existe entre ambos y por la prevención a que se refiere el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, que por regir en todo momento puede considerarse retroactiva en su aplicación, respecto a que la sustitución del patrono sustituto tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, tanto porque al adquirir el dominio de la negociación, empresa, taller, comercio, etc., los adquiere con todos los derechos y obligaciones que reporta, con la facultad de repetir contra el vendedor y aun de ejercitar en su contra no sólo la acción civil, sino incluso la penal si se considera defraudado porque se le hubiera asegurado que los adquiría libres de gravámenes esto es por cuanto que dentro del

espíritu proteccionista que para los trabajadores animan las disposiciones de la Ley en comento y las del artículo 123 Constitucional.

De acuerdo con dicha tesis sería ilícito e injusto dejar a la voluntad de los particulares la aplicación de tales preceptos, ya que bastaría que una negociación o empresa cualquiera relacionada con contratos de trabajo existentes cambiase de propietario en el preciso momento de ejecutar un laudo arbitral de una autoridad del trabajo, para que alegándose que el nuevo patrono no había sido oído ni vencido en juicio, se hiciesen nugatorios los derechos adquiridos por un trabajador y éste, a pesar de haber logrado una resolución favorable a sus intereses, se encontrase con que no podría obtener la ejecución de tal resolución contrariándose así por una situación de hecho, cuando legalmente la había obtenido, después de soportar quizá la dilatada tramitación de un juicio que probablemente no hubiese intentado.

Finalmente el autor en cita refiere que la intervención del patrono sustituto en el juicio no modifica la condición que guarda el procedimiento, por lo tanto, substituye al patrono o colabora con él en las etapas sucesivas del juicio.

6.- La sustitución patronal ante la Ley del Seguro Social.

La Ley del seguro social contempla dicha figura en su artículo 290 que a continuación se transcribe:

Art. 290.- En caso de sustitución de patrón, el sustituto será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley y nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto, por escrito, la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón. Se considera que hay sustitución de patrón en el caso de transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos.

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

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

Dicho precepto define con mayor claridad y mejor técnica jurídica la sustitución del patrón y establece las obligaciones tanto del patrón sustituto como del sustituido para con dicho Instituto. Entre ellas se pueden señalar las siguientes:

- a) Determina la responsabilidad solidaria entre ambos patrones, nacida antes de la fecha en que se avisa al Instituto hasta por el término de dos años.
- b) Dicho aviso al Instituto, debe ser por escrito.
- c) A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la ley del Seguro Social si define la sustitución patronal
- d) Impone la obligación de comunicar al patrón sustituto las obligaciones que adquiere.
- e) Notifica al patrón sustituto dentro de un plazo de dos años el adeudo del sustituido.
- f) En su último párrafo prevé que el pago de prestaciones de carácter contractual por laudo o resolución de la autoridad del trabajo en donde los trabajadores se encarguen directamente de su operación no constituye sustitución patronal.

De las anteriores consideraciones se constata que la actual redacción de la Ley del Trabajo es precaria y genera confusiones en la práctica, por lo que más adelante se propone una modificación del artículo 41 de la Ley vigente.

De acuerdo con nuestro sistema procesal, tanto el patrón sustituto como el patrón sustituido se encuentran obligados a reunir los requisitos de la sustitución patronal, en virtud del alcance y eficacia probatoria de los documentos del seguro social en relación a los elementos de la misma. Es indudable que si dichos documentos se formaron con el propósito de demostrar la afiliación y la fecha en que se hizo el cambio de patrón, es prueba plena del intento de engañar a la autoridad.

Sin embargo, y dado que el aviso de afiliación contiene datos tales como el nombre de la empresa, su actividad otros, de estos puede derivarse alguna presunción en relación a la sustitución controvertida. Pero en una tesis jurisprudencial se hacen las siguientes consideraciones:

“El aviso de afiliación al Seguro Social, es susceptible de demostrar la fecha de ingreso del trabajador al centro de trabajo. Es inexacto que el aviso de afiliación del trabajador al Seguro Social carezca en absoluto de idoneidad para acreditar la fecha de ingreso al trabajo, pues si está incluido entre los documentos que el patrón tienen obligación de conservar con la carga de exhibir en juicio, en los términos de los artículos 804, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo y 19, fracción II, de la Ley del Seguro Social, además de que en él se asienta la fecha del inicio de labores, ha de considerarse que es prueba pertinente para el efecto indicado, en virtud de que tienen relación lógica y jurídica con el hecho por conocer”.

No obstante lo anterior, aunque es pertinente carece de valor probatorio pleno para acreditar por sí y directamente la fecha indicada, como lo tiene el contrato de trabajo, ya que formándose dicho aviso con la finalidad de demostrar la afiliación y la fecha en que se hizo, sólo prueba plenamente, por sí, tales datos.

Lo anterior no impide que produzca presunción sobre la fecha en que se inició la relación laboral, presunción cuya fuerza probatoria no puede determinarse de antemano, sino que ello dependerá de la prudente apreciación que el juzgador realice en concreto de los elementos y circunstancias del caso, como son la confrontación o cotejo con la presunción que, a su vez, favorece al trabajador en los términos del artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, la relación con las demás pruebas, el análisis del aviso o las objeciones de las partes. (Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1993, página 20).

En mi particular punto de vista el criterio sostenido por la anterior tesis, es correcta, toda vez que la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de no ser así se desnaturalizaría este medio de prueba.

7.- INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PATRONAL. Jurisprudencia, doctrina y derecho comparado.

7.1.- Incidente de sustitución patronal.

Para la declaración de patrón sustituto, es necesario que se trámite el incidente de sustitución patronal.

Al operarse la sustitución del patrón, es frecuente que se encuentren tramitando en contra del patrón sustituido algún juicio por sus responsabilidades como patrón. Como el patrón sustituto es responsable solidario, cabe 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.

Lo primero resultaría en perjuicio del trabajador, porque bastaría para evitar la ejecución de un laudo, efectuar tantas sustituciones de patrones como se le ocurriera al demandado; y lo segundo es en perjuicio del patrón sustituto al privarle del derecho de audiencia -derecho a ser oído y vencido en el juicio- consignada en el artículo 14 constitucional- por lo que lo más conveniente sería que el trabajador actor en un juicio - que se encuentra en trámite o con laudo condenatorio-, al tener conocimiento de la sustitución del patrón, 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 aporten 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 tienen derecho a comparecer para que, colitigando con el patrón sustituido, lo continúe hasta su terminación; pero si sólo 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.

Es más la Suprema corte ha sustentado el criterio de que "es menester la substanciación de un incidente para que la Junta declare la substitución o mande a llamar a juicio al patrón sustituto".

Por otro lado Mario de la Cueva⁴⁶ considera que los trabajadores no están obligados a promover ese incidente, pues además de no estar previsto en la Ley, invoca dos disposiciones de la Ley de 1970: el artículo 723, el cual prescribía que las personas que podían ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, estaban facultadas para intervenir en él y a tal efecto la Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podía llamar a juicio a las mismas; por lo que si el patrón sustituto al ser llamado a juicio no comparecía, el laudo le deparaba perjuicios. Y el artículo 686, que autorizaba a los trabajadores para interponer sus demandas con sólo indicar la ubicación del centro de trabajo donde prestaban sus servicios, y la actividad del patrón, sin necesidad de expresar su nombre ni la denominación o razón social de la empresa.

Siguiendo ese criterio se puede pensar que la práctica de ese incidente respondía a un formalismo procesal superado ya, conforme a las disposiciones de la Ley de 1970, y aún con mayor amplitud por las reformas procesales de 1989, en los artículos correlativos; pues el 690 dispone que las personas que puedan ser afectadas, podrán intervenir en el juicio, no sólo a solicitud de las partes, sino también ser llamadas de oficio por la Junta; y el artículo 712 establece que cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o de la empresa donde laboró, bastará con precisar en su escrito inicial de demanda "el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón."

A continuación se transcriben las siguientes ejecutorias respecto del incidente de substitución patronal:

EJECUTORIA

Patrón sustituto, concepto de. Para que se produzca la figura jurídica de substitución de patrón, basta que el centro de trabajo que dio origen a los contratos individuales o colectivos de trabajo, subsista como unidad económica jurídica, a la cual puede imputársele la responsabilidad proveniente de tales contratos cuando pasa a otra persona,

⁴⁶ Op cit.

o en otra forma, es patrón sustituto aquella persona física o moral que por cualquier título adquiera dicho centro de trabajo.

Zulueta Tomás y Coags., 20 de enero de 1950, Tomo CIII.

Substitución patronal en caso de transmisión parcial de la empresa. La sustitución patronal opera no sólo cuando se transcribe la totalidad de la entidad económico jurídica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, sino que también opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original.

Amparo directo 7742/81, Francisco Rodríguez Huesca y otros, 11 de Agosto de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

EJECUTORIA.

Patrón sustituto, obligaciones contraídas por él. Cuando el sustituido ha traspasado o vendido su negocio limpio de todo adeudo y de toda reclamación de los trabajadores en su contra y el sustituto contra éstos, sólo éste, último es el responsable, aunque aún no transcurran seis meses de haberse realizado la sustitución, porque las obligaciones no nacieron antes de la fecha de la sustitución. (Cía "Arco", S. de R.L. de C. V.), Tomo CVII, pág. 547, 25 de enero de 1951)

EJECUTORIA.

Patrón sustituto, inexistencia de. La maquinaria y enseres en sí mismos, al desmembrarse de la negociación, no se identifican con la unidad económica jurídica requerida por la ley para que exista el fenómeno de patrón sustituto. ("Fianzas América"), S.A. Tomo XCIV, pág. 1767, 4 de diciembre de 1947.)

EJECUTORIA.

Patrón sustituto, inexistencia de. El cónyuge supérstite no lo es, ya que sólo podría considerarse a la sucesión. (Guerena Manuel, Tomo CXIX, pág. 2378, 6 de marzo de 1953).

EJECUTORIA.

Patrón sustituto, requisitos de procedimiento. La sustitución de patrón no acarrea una sustitución procesal automática, sino que es menester la substanciación de un incidente para que la junta declare la sustitución o mande llamar 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 deben 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. (Alvarez Emigdio R., Tomo CVII, pág. 1702, 5 de marzo de 1951)

Una vez transcritas las tesis acerca del incidente de sustitución patronal, hemos de reconocer que en la práctica las partes han aceptado promover por la vía incidental, la cuestión relativa al patrón sustituto y por su parte las juntas han establecido la costumbre procesal de resolver a través de una resolución interlocutoria, por medio de la cual se decide la procedencia o improcedencia del incidente de sustitución patronal, por lo que en el presente trabajo propongo una reforma que complete el artículo 41 y de otras disposiciones procesales con el objeto de llenar el vacío en que se encuentra dicha disposición y establecer expresamente las reglas procedimentales para la determinación de la responsabilidad del patrón sustituto.

Es de admitirse que la sustitución patronal no esta en los supuestos que marca el artículo 784 que a continuación se transcribe:

Artículo 784. La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 de fracción III de esta Ley;

- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;*
- VII. El contrato de trabajo;*
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;*
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;*
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;*
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;*
- XII. Monto y pago del salario;*
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y*
- XIX. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.*

Como consecuencia de lo anterior corresponde al trabajador acreditar los elementos de dicha figura, por lo que representa una carga procesal injusta, en razón de que el trabajador por regla general, carece de los documentos comprobatorios de la situación jurídica de la empresa o de los cambios operados en su titular, máxime porque en la mayoría de los casos se trata de un cambio en la denominación de la empresa, por lo que la mayoría de las veces las juntas declaran improcedente el incidente de sustitución patronal lo que por supuesto implica perjuicios para los trabajadores.

Lo anterior resulta lamentable ya que las juntas rehusan hacer uso de una importantísima facultad que les otorga el artículo 782 de la Ley Laboral faculta:

Artículo 782. Las juntas podrán ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Antes de proponer, sirva un ejemplo para facilitar dicha propuesta. Se trata de un caso real propuesto por el Licenciado Enrique Larios⁴⁷, cuyos datos reales del juicio se omiten:

⁴⁷ Enrique Larios. Lcx. Pág. 56.

En el año de 1992 Juan Pérez por conducto de su apoderado, obtuvo un laudo condenatorio en contra de la demandada Cofirmex, S.A. DE C.V., al momento de presentarse el actuario a ejecutar el laudo de referencia, en el domicilio ya no se encontraba la empresa COFIRMEX, S.A. DE C.V., sino que ahora estaba la empresa Cicorpi de México, S.A. DE C.V.

A todas luces se trataba de la misma persona jurídica que se había cambiado de denominación, para eludir la ejecución del laudo. Evidentemente que se promovió el incidente de sustitución patronal respectivo y una vez desahogadas las pruebas de la parte actora, la Junta resolvió declararlo improcedente en virtud de no haber acreditado la transmisión de los bienes de una empresa u otra, ni la unidad en la continuidad de la explotación del negocio frente a la injusta e infundada resolución de la Junta.

En virtud de lo anterior se promovió el amparo indirecto respectivo, mismo que correspondió conocer al Juez primero de Distrito en materia de trabajo el cual resolvió confirmar el laudo de la Junta. En tal supuesto se promovió el recurso de revisión respectivo formándose el expediente número RT-4/92 (1/92), correspondiendo conocer del mismo al cuarto Tribunal Colegiado en materia del trabajo del primer circuito, el cual el día cuatro de marzo de 1992, resolvió "revocar la sentencia de amparo recurrida y conceder al agraviado el amparo y protección de la justicia federal, para el efecto de que la Junta responsable deje insubsistente la resolución reclamada y dicte otra en el que de cumplimiento a los artículos 41, 782, 841 y de las tesis sustentadas por al Cuarta Sala y ordene con citación a las partes el examen de los bienes de Cicorpi de México, S.A. DE C.V., a efecto de esclarecer si son de su propiedad o en su caso le fueron transmitidos por Corfirmex, S.A., y requiera a los representantes a absolver posiciones y los cuestione acerca de lo que sucedió jurídicamente con la empresa Corfirmex, S.A., fue o no debidamente liquidada conforme a la Ley, requiera a Cicorpi México, S.A., para que exhiban los documentos que acrediten la propiedad legal de sus bienes esenciales por medio de los cuales funciona como establecimiento y que constituyan su patrimonio y en general practique cualquier otra diligencia que sea tendiente a justificar los dos requisitos exigidos para que se de la figura jurídica, llamada sustitución patronal, haciendo obviamente, los apercibimientos legales respectivos en

todas y cada una de las diligencias judiciales que se lleven a cabo, resolviendo lo que corresponda conforme a derecho”.

Fue hasta la sentencia del recurso de revisión que fue congruente, real y que trajo como consecuencia que la Junta finalmente declarara procedente la Sustitución Patronal de cuenta.

Por otra parte, en el supuesto de que resultara procedente la declaración de patrón sustituto, la jurisprudencia ha sostenido que contra esa resolución no procede el juicio de amparo: “La resolución dictada por una Junta de Conciliación y Arbitraje, que declara patrono sustituto al quejoso y que no tienen otros efectos que los de obligar a éste a concurrir al procedimiento instaurado en contra del patrono sustituido a fin de que el laudo que se dicte pueda surtir efectos jurídicos en su contra, constituye un acto de carácter puramente procesal, ya que el mismo no contiene ningún dispositivo de condena por el que se imponga al agraviado obligación alguna, y por ello debe estimarse improcedente el amparo indirecto que se interponga contra la resolución mencionada, ya que la misma no tienen ejecución que sea de imposible reparación en los términos de la fracción IX, del artículo 106 Constitucional”.

El hecho de que el quejoso sea llamado a un procedimiento de trabajo, no lo agravia en forma irresponsable en su persona o derechos patrimoniales, dado que no le impide obtener resolución favorable, cuando se dicte el laudo que ponga fin al procedimiento; y aun en el caso de que ese laudo le fuere desfavorable, se encuentra en la posibilidad de reclamarlo en amparo directo, en el que haga valer las violaciones que a su juicio haya cometido la Junta responsable al pronunciarlo.

En consecuencia, la resolución reclamada tiene como única consecuencia que el quejoso ocurra a un juicio, y es bien conocido que de acuerdo con nuestro ordenamiento legal, toda persona se encuentra obligada a los requisitos de la sustitución patronal en la Ley del Seguro Social.

8. La sustitución patronal en el derecho comparado.

Dicha Institución muestra diversas concepciones en los diferentes países que la regulan, a continuación se muestran algunas:

8.1.- España

En este país, está regulada en la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, en el artículo 44, con el nombre de **SUCESIÓN DE EMPRESA**:

Artículo 44. La sucesión de empresa.

1. El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones que no hubieran sido satisfechas.

2. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Del siguiente precepto destacan las siguientes anotaciones:

- a) En primer lugar se refiere a empresa como tal, a centro de trabajo y a una unidad productiva autónoma de la misma empresa. A diferencia de la Ley mexicana que únicamente se refiere a empresa o establecimiento.
- b) Al igual que la Ley mexicana afirma que el cambio de la titularidad de la empresa no afectará las relaciones de trabajo.
- c) La Ley de España se apoya en la figura del derecho civil, subrogación de los derechos y obligaciones laborales del empresario anterior.
- d) Además la Ley de España distingue dos supuestos de transmisión de empresa, por actos inter vivos o mortis causa.
- e) Ambas refieren la obligación de comunicar al trabajador o a sus representantes dicho cambio de titularidad.

f) A diferencia de la ley mexicana, la Ley de España maneja un término de tres años de responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

g) Ambas leyes contemplan la responsabilidad solidaria del patrón sustituto y sustituido

h) A diferencia de nuestro país, en la Ley de España la cesión de empresa, si específica que puede llegar a constituir delito.

8.2. Argentina.

En dicho país la sustitución patronal está regulada en el ordenamiento, **Régimen de Contrato de Trabajo. Ley 20.744**, en su **Título XI** denominado **De la Transferencia del Contrato de Trabajo** y en los artículos **225, 226, 227, 228, 229 y 230** que a continuación se transcriben:

TITULO XI.

DE LA TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 225.- Transferencia del establecimiento - En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasaran al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aún aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

Artículo 226.- Situación de despido - El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado con el criterio del artículo 242⁴⁸, justificare el acto de denuncia.

⁴⁸ El artículo 242, se refiere a la extinción del contrato de trabajo por justa causa. Véase anexo 2.

A tal objeto se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencia o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ellos disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

Artículo 227.- Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento - *Las disposiciones de los artículos 225 y 226 se aplican en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.*

Al vencimiento de los plazos de éstos, el propietario del establecimiento, con relación al arrendatario y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con antelación al cesionario, asumirá las mismas obligaciones del Artículo 225, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

Artículo 228.- Solidaridad - *El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquél.*

Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a todo aquel que pasare a ser titular del establecimiento aún cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 227.

La responsabilidad solidaria consagrada por este Artículo será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera que sea la naturaleza y el carácter de los mismos.

Como podemos darnos cuenta la legislación argentina dedica un título especial al tema en estudio, titulado "De la transferencia del contrato de trabajo", es así como el trabajador de dicha nación puede recurrir a dichas disposiciones en caso de sustitución patronal.

A pesar de lo anterior, dichos preceptos no son del todo específicos ni mucho menos resuelven la inseguridad laboral que genera el cambio de patrón, por lo que no se puede decir que sea mejor que la ley mexicana.

Ahora bien son de resaltar las siguientes cuestiones:

- a) A diferencia de la legislación mexicana, dicho ordenamiento nombra a la sustitución patronal como transferencia del contrato de trabajo.
- b) Dentro del concepto de establecimiento hace referencia a la empresa.
- c) Se refiere a las obligaciones emergentes, en vez de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo como lo señala nuestra Ley.
- d) Además plantea la situación de despido, figura que no contempla la Ley mexicana, que deriva de la transferencia del contrato y si se le causa un perjuicio al trabajador.
- e) También contempla el arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento, que pueden implicar perjuicio para el trabajador.
- f) Menciona la solidaridad entre el transmitente y el adquirente del establecimiento y para tal supuesto caracteriza a ambos.
- g) No da un término para delimitar la responsabilidad solidaria.

8.3. La sustitución patronal en la legislación venezolana.

Dicha Legislación comprende una **Ley del Trabajo** y una **Ley Orgánica del Trabajo**, por lo que abarca mas supuestos que la legislación mexicana. En primer lugar está el **artículo 25**, de la ley sustantiva y el **capítulo IV** de la ley procesal que a continuación se transcriben:

LEY DEL TRABAJO

Artículo 25.- La sustitución de patronos no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de su sustitución, hasta por el término de seis meses, y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono.

LEY ORGANICA DEL TRABAJO.

ARTICULO 88: Existirá sustitución del patrono cuando se trasmita la propiedad, la titularidad o la explotación de una empresa, de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa, y continúen realizándose las labores de la empresa.

ARTICULO 89: Cuando el nuevo patrono continúe el ejercicio de la actividad anterior con el mismo personal o instalaciones materiales, independiente del cambio de titularidad de la empresa, se considerará que hay sustitución del patrono.

ARTICULO 90: La sustitución del patrono no afectará las relaciones de trabajo existentes. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la Ley o de los contratos, nacidas antes de la sustitución, hasta por el término de prescripción previsto en el artículo 61 de esta Ley.

Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o contra el sustituto. La responsabilidad del patrono sustituido sólo subsistirá, en este caso, por el término de un año contado a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.

ARTICULO 91: La sustitución del patrono no surtirá efecto en perjuicio del trabajador si no se le notificare por escrito a éste. La sustitución deberá además notificarse por escrito al Inspector del Trabajo y al sindicato al cual esté afiliado el trabajador.

Hecha la notificación, si el trabajador considerase inconveniente la sustitución para sus intereses, podría exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones que le corresponderían en caso de despido injustificado.

ARTICULO 92: En el caso de que se le paguen al trabajador prestaciones e indemnizaciones con motivo de la sustitución del patrono y continúe prestando sus servicios a la empresa, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.

De ambos ordenamientos se desprende que la sustitución patronal, en ese país ha sido objeto de estudio y se le considera como una figura importante en las relaciones laborales a destacar lo siguiente:

- a) En primer lugar el precepto de la Ley sustantiva es muy similar al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, en primer lugar por lo que se refiere a que no se afectaran los contratos de trabajo existentes con la única gran diferencia que en la legislación venezolana se toma como base el contrato y en la legislación mexicana la relación laboral.
- b) En segundo lugar son idénticas en cuanto al término de responsabilidad solidaria que será de seis meses.
- c) Ahora bien en cuanto a la legislación procesal, delimita el campo de la sustitución patronal en el artículo 88, es decir la define.
- d) En el artículo 89, reafirma que la continuación de la actividad con el personal e instalaciones originales será sustitución patronal.
- e) En la ley procesal, se extiende la responsabilidad solidaria del patrón sustituido a un año contado a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.
- f) En el artículo 91, se advierte que el aviso de sustitución se notificará por escrito además del trabajador, al Inspector del trabajo y al sindicato.

g) Un aspecto importante de la ley procesal venezolana, es que si el trabajador considera inconveniente la sustitución para sus intereses, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones que le corresponderían en caso de despido injustificado, hecho que no ocurre en México, por la creciente necesidad del empleo.

h) Finalmente la legislación en comento, contempla que las prestaciones e indemnizaciones con motivo de la sustitución patronal cuando se continúe laborando en la empresa, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.

9.- Propuesta personal.

Partiendo del estudio de la figura de la Sustitución patronal en las diferentes legislaciones, es momento de proponer un cambio en la legislación laboral a efecto de que se vislumbre una posible certeza jurídica para el trabajador en el principio de la estabilidad en el empleo y a su vez se eviten acciones fraudulentas por parte de los patrones que conlleven un perjuicio al trabajador y por que no al patrón sustituto.

En ese sentido he tomado elementos del derecho comparado pero sobre todo, de la misma jurisprudencia nacional así como de las demás leyes que conllevan una implicación social.

A continuación redacto una propuesta de modificación al artículo 41 de la Ley que tiene por objeto vislumbrar una posible solución a tantas cuestiones en la práctica diaria que surgen con motivo de la sustitución patronal:

El cambio de la titularidad de la empresa o establecimiento de la misma, no afectará las relaciones de trabajo, en la empresa hay sustitución patronal cuando por cualquier vía se transmitan de manera parcial o total, los bienes esenciales afectos a la explotación con el ánimo de continuarla. Esto último se presumirá en todos los casos salvo prueba en contrario.

El patrón sustituido y el sustituto están obligados a notificar por escrito, dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores

de la empresa o establecimiento, respondiendo ambos solidariamente durante un año de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión, concluido éste subsistirá únicamente la responsabilidad del patrón sustituto, comenzará a correr a partir de que se de aviso de la sustitución a los trabajadores o al sindicato que los represente.

En caso de que la sustitución signifique un perjuicio al trabajador, éste podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones que le corresponderían en caso de despido injustificado.

Dicha propuesta surge en el campo de las relaciones laborales, en donde el patrón con el fin de eludir su responsabilidad derivada de dicha relación, simula cambios en la titularidad de sus empresas o establecimientos en perjuicio del trabajador. Es por eso que con el propósito de evitar estas prácticas se genera la sustitución patronal como un reclamo más de la clase trabajadora, es decir que dicho cambio no afecte las relaciones de trabajo, impidiéndose así que las responsabilidades laborales se diluyan.

La sustitución patronal debe reflejar un espíritu social y proteccionista de las normas del Derecho del Trabajo, cuidando que las relaciones colectivas e individuales de trabajo se transmitan sin modificarse a un patrón distinto.

Ahora bien la sustitución patronal es una institución jurídica que pretende que el cambio no afecte la continuidad de la relación laboral, ya que una de las características de esta última, es la de ser estable y sólo puede disolverse en los supuestos de Ley.

Otro elemento a considerar es la Jurisprudencia, que debe estar presente al momento de resolver un caso concreto, para que la autoridad laboral este en aptitud de actuar conforme a derecho y su desconocimiento no redunde un perjuicio para el trabajador.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Que el Derecho del Trabajo surge como una necesidad de regular la interacción de los sujetos de la relación de trabajo, pero sobre todo para asegurar al hombre que vierta su energía en el trabajo; una existencia decorosa en salud y sobre todo digna.

SEGUNDA.- Que el derecho del trabajo persigue dos finalidades principales:

- a) La igualdad jurídica del trabajo y del capital, reconociendo la facultad del trabajador para que en igualdad de circunstancias o ejerciendo presión fijen condiciones colectivas en beneficio del mismo.
- b) Liberar al trabajador, de las posturas civilistas y encuadrarlo totalmente en la relación de trabajo como tal. Es decir que va a ser sujeto de derechos, que no dependan de la voluntad del empresario.

TERCERA.- Que el Derecho del Trabajo a través de sus disposiciones y muy en especial de la Sustitución Patronal, asegure al trabajador el principio de la estabilidad en el empleo, pues el trabajador al saber que la permanencia en su fuente de trabajo no depende de la voluntad de su patrón, sino del rendimiento en su trabajo y cumplimiento de sus deberes, actuará en beneficio de su persona y de su familia, que a largo plazo se reflejará en la productividad de la empresa.

CUARTA.- Que la estabilidad en el trabajo se cumpla, como un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

QUINTA.- Que permanezca la afirmación de los principios fundamentales del nuevo derecho del trabajo, a saber, la igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador, porque el hombre que sabe de su permanencia en la empresa ya no depende de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, defenderá sus derechos con la dignidad de la persona que se sabe libre e igual a su adversario.

SEXTA.- La estabilidad en el empleo posee una naturaleza doble, pues es, inmediatamente el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no ocurra una causa justificada para su separación, pero es también la fuente y la garantía de otro principio esencial para la vida del hombre, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, punto de partida, a su vez, de un conjunto de derechos, entre ellos, los ascensos y los de la seguridad social, cuya firmeza no podría existir o se debilitaría si faltara la estabilidad.

SEPTIMA.- Justo después del estudio se derivan las circunstancias que permitan la formulación de propuestas de solución:

- a) La sustitución patronal, presenta diversos escenarios por lo que es claro que todos y cada uno de los casos requieren diverso tratamiento.
- b) Se deben valorar las particularidades que concurren en las distintas situaciones que en la realidad económica y organizativa de las empresas pueda darse.
- c) Ponderar los efectos de la transmisión del personal que la sustitución implica.
- d) Adecuar y proporcionar en cada caso, tomando en cuenta las circunstancias concurrentes.
- e) Siempre que surja la dificultad de mantener el empleo de todo el personal, se debe ocupar primero el de la empresa sustituida y todo en una misma y única actividad, similar a la que venían desempeñando antes del cambio.

OCTAVA. Lo ideal sería que con anterioridad a la sustitución, el sustituto estuviese en conocimiento de las implicaciones del negocio y dispusiera de medios materiales para el desenvolvimiento de una actividad similar.

NOVENA.- Habrá que considerar la utilización abusiva de la personalidad independiente de cada una de las sociedades integrantes de un grupo en perjuicio de los trabajadores. Que si se afirma de la existencia de un grupo empresarial se podrá valorar como un factor independiente en orden a la determinación de las consecuencias que deriven de la conducta del empresario en particular, para la imputación de responsabilidad solidaria a las empresas implicadas.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- BARRERA, Graff Jorge. *Tratado de Derecho Mercantil*. Editorial Porrúa, México 1997.
- 2.- BEJARANO, Sánchez Manuel. *Obligaciones Civiles*. Editorial Harla, México 1984.
- 3.- BRICEÑO, Ruíz Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Harla 1993.
- 4.- B. CLIMENT, Beltrán Juan. *Ley Federal del Trabajo comentada*. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge, México 1993.
- 5.- CAVAZOS Flores, Baltazar. *35 Lecciones de Derecho del Trabajo*. Editorial Trillas. México, 1992.
- 6.- CALDERA, Rafael. *Derecho del Trabajo*. Caracas Venezuela, 1969.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo. *Introducción al derecho del Trabajo*. Tomo I. Buenos Aires Argentina.
- 8.- CABANELLAS, Guillermo. *Derecho Normativo Laboral*. Buenos Aires Argentina, Bibliográfica OMEBA, 1966.
- 9.- DAVALOS, José. *Tópicos Laborales*. Segunda edición. Editorial Porrúa, México 1998.
- 10.- DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Tercera edición. Editorial Porrúa. México 1990.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I y II. Editorial Porrúa, México, 1999.
- 12.- DE BUEN, Lozano Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Editorial Porrúa, México D.F. 1994.
- 13.- DE BUEN, Lozano Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, México D.F. 1996.

14.- D. POZZO, Juan Manuel. *Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, 1961. Tomo I.

15.- DICCIONARIO JURIDICO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL. *IMSS, ISSTE*. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie E: Varios, número 62. México D.F. 1994.

16.- FERNANDEZ, Ruíz José Luis y/o. *Instituciones de Derecho Empresarial*. Editorial: Revista de Derecho Privado, Madrid España, 1983.

17.- JUAREZ, Pérez Pilar. *Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades*. Colección Ciencias Jurídica y Derecho Internacional. Editorial Comares, 2000. Granada España.

18.- LONDOÑO, Mejía Carlos M. *Derecho Individual del Trabajo*. Colombia.

19.- MONEREO, Pérez Jose Luis. *La noción de empresa en el derecho del trabajo y su cambio de titularidad*. Primera edición, Mústoles, Madrid 2001.

20.- RELACIONES LABORALES, 2000. *La contratación laboral, extinción del contrato y negociación colectiva*. Doctrina Jurisprudencia, Formularios, Legislación, esquemas y diccionario. Dirección Tomás Sala Franco, Coordinador Carlos Rosat Aced. Editorial TIRANT LO BLANCH, Valencia 2000.

21.- RUSSOMANO, Mozart Víctor. *La estabilidad del trabajador en la empresa*. José Konfino Editor, 1970. Río de Janeiro Brasil.

22.- RODRIGUEZ, Mancini Jorge. *Curso de derecho del trabajo y de la previsión social*. Editorial ASTREA, Buenos Aires Argentina, 1993.

23.- PEREZ, Botija Eugenio. *Derecho del Trabajo*, Sexta edición, editorial técnos, S.A. Madrid España 1960.

24.- TRUEBA, Urbina Alberto. *Nuevo Derecho mexicano del trabajo*. México 1972. Editorial Porrúa.

HEMEROGRAFIA:

☞ *Tendencias Jurisprudenciales recientes en supuestos de transmisión de empresas y subcontratación.*

MARTINEZ, Moreno Carolina

Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica.

Año 15, Número 11. Junio 1999. Madrid España.

☞ *Los trabajadores ante la Fusión y Transmisión de empresas.*

LARIOS, Díaz Enrique.

LEX. Difusión y Análisis,

Tercera época, año III, Número 24, Junio 1997. Torreón Coahuila México.

☞ *Aplicación retroactiva del convenio colectivo y sucesión de empresa, 1998.*

CUENCA, Alarcón Miguel.

RELACIONES LABORALES, Revista crítica de teoría y práctica.

Año 15, número siete, abril 1999. Madrid España.

☞ *Exigencia de transmisión patrimonial en la sucesión de empresa.*

MARTIN, Jiménez Rodrigo.

RELACIONES LABORALES. Revista crítica de Teoría y práctica.

Año 15, número 8, abril 1999. Madrid España.

☞ *La Sucesión de empresa.*

LOPEZ, Martínez Juan y Gómez Cabrera Cecilio.

Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada.

Tercera época. Número tres. 2000. Granada España.

LEGISLACION CONSULTADA.

- 1.- "*Código Civil vigente para el Distrito Federal*", Editorial Porrúa. México D.F. 2000.
- 2.- "*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*", vigésimo primera Edición. Editorial Colección Jurídica Esfinge. 2000.
- 3.- "*Ley Federal del Trabajo*", 81a. Edición Actualizada. Editorial Porrúa, México, 2000.
- 4.- "*Ley General de Sociedades Mercantiles*", 52a. Edición. Editorial Porrúa. México 1997.
- 5.- "*Ley del Seguro Social*", Colección Bufette Jurídico. 2000.
- 6.- "*Código de Comercio*", Editorial Porrúa. 1999.
- 7.- "*Ley del Estatuto de los trabajadores*", Ministerio de Trabajo y de seguridad social, Madrid España, 1995.
- 8.- "*Régimen de contrato de trabajo*" Ley 20.744, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Fundación del Trabajo. Buenos Aires, Argentina, 1996.
- 9.- "*Ley del Trabajo*", Editorial LA TORRE, Caracas Venezuela, 1975.
- 10.- "*Ley Orgánica del Trabajo*", Caracas Venezuela.

INFORMACION ELECTRONICA:

- ✓ claboral@prodigy.net.mx
- ✓ <http://www.puvill.com>
- ✓ info@puvill.com
- ✓ <http://www.dae.com.ar>
- ✓ <http://www.presidencia.gov.ar>

EMBAJADAS:

- 1.- Argentina. Boulevard Manuel Avila Camacho Número 1. Piso 7
Lomas de Chapultepec, México D.F.
- 2.- España. Galileo 114, Polanco. México D.F.
- 3.- Venezuela. Schiller 326, Segundo Piso, Polanco. México D.F.

ANEXO I. Estudio comparativo de la Ley de España y de México.

ESPAÑA

Artículo 1. Ámbito de Aplicación.

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica denominada empleado o empresario.

2. Serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el art. 1, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

3. Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley:

- a) Las relaciones de los funcionarios públicos
- b) Las prestaciones personales obligatorias
- c) La actividad que se limite, pura y simplemente al desempeño de consejero o miembro del órgano de administración
- d) Los trabajos realizados a título de amistad benevolencia o buena vecindad
- e) Los trabajos familiares
- f) La actividad de personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que asuman el riesgo y ventura de la operación
- g) Todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta del artículo primero.

4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

5. A efectos de esta Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

Art. 2. Relaciones laborales de carácter especial. Personal de alta dirección, ser-

MEXICO

Art. 1. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución.

Art. 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Art. 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

Art. 4. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos

Art. 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita, verbal, la estipulación que establezca perjuicio al trabajador.

Art. 6. Las leyes respectivas y los tratados serán aplicables a las relaciones trabajo en todo lo que benefician al trabajador.

Art. 7. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos por lo menos.

Art. 8. Trabajador. Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión.

Art. 9. Trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas

Funciones de confianza: Dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

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

vicio del hogar familiar, los penados, los deportistas profesionales, artistas, etc.

Art. 3. Fuentes de la relación laboral.

a) Disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Convenios colectivos.

c) Voluntad de las partes.

d) Usos y costumbres

Art. 4. Derechos laborales: Trabajo y libre elección de profesión, libre sindicación, negociación colectiva, huelga, reunión, etc.

Art. 5. Deberes laborales: Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, observar medidas de seguridad e higiene, Cumplir órdenes e instrucciones del empresario, No concurrir con la actividad de la empresa, Contribuir a la mejora de la productividad, Etc.

Art. 6. Trabajo de los menores

Art. 7. Capacidad para contratar:

a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil

b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis

c) Los extranjeros

Art. 8. Forma del contrato. Por escrito o de palabra, y cuando así lo exija una disposición legal, el empresario entregará una copia básica de todos los contratos.

Art. 9. Validez del Contrato

Art. 10. Trabajo en común y contrato de grupo.

Art. 11. Contratos formativos.

Art. 12. Contrato a tiempo parcial y contrato a relevo.

Art. 13. Contrato de trabajo a domicilio.

1. Aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la presen-

Art. 11. Los directores, administradores, gerentes y demás que ejerzan funciones de Art. 12. Intermediario. es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Art. 13. No serán intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios.

Art. 14. Las personas que utilicen intermediarios serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Art. 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, que no dispongan de elementos propios suficientes se observarán ciertas reglas en beneficio de los trabajadores.

Art. 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Art. 17. A falta de disposición en la Constitución, en la Ley, o en sus Reglamentos, o en los tratados se tomarán en cuenta los principios generales del derecho, los principios de justicia social, la jurisprudencia la costumbre y la equidad.

Art. 18. En caso de duda prevalecerá lo que favorezca al trabajador.

Art. 20. Relación de trabajo. Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de trabajo.

Art. 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.

Art. 22. Prohibición del trabajo de los

tación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.

Art. 14. Período de prueba.

1. Por escrito, con sujeción a los límites de duración que establezcan los convenios colectivos.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones que correspondan al puesto como si fuera de plantilla.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

Art. 15. El contrato podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada:

- a) Obra o servicio determinado
 - b) Duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses.
 - c) Sustitución de trabajadores.
 - d) Lanzamiento de una nueva actividad
2. Condición de trabajador fijo
3. Tiempo indefinido
4. Notificación al sindicato

res de catorce años.

Art. 24. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito.

Art. 25. Requisitos del escrito en que consten las condiciones de trabajo.

Art. 26. La falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de sus derechos y se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Art. 27. Si no se determina el servicio o servicios que deban prestarse.

Art. 28. Prestación de servicios fuera de la República.

Art. 29. Prohibida la utilización de menores de dieciocho años para prestar servicios fuera de la República

Art. 30. Prestación de servicios dentro de la República.

Art. 31. Los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado.

Art. 32. Incumplimiento de las normas de trabajo por parte del trabajador.

Art. 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados.

Art. 34. Normas a observarse en los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones.

I. Regirán únicamente para el futuro

II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados

III. Reducción de trabajos, aplica el art. 437

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

Es importante mencionar que la figura de sustitución patronal la encontramos en este capítulo titulado de la duración de las relaciones de trabajo, pues el legislador quizá encontró su origen o fundamento en este capítulo, cosa que no ocurre con la Ley de

Art. 16. Ingreso al trabajo.

- 1) Obligación de registrar en oficina pública en un plazo de 10 días los contratos celebrados.
- 2) Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El servicio público de Empleo y el Consejo General del Instituto Nacional de Empleo.

Figura que no existe en nuestro país y que en España ha sido un acierto pues el derecho al trabajo es una garantía social plasmada en la constitución por lo tanto mere-

SECCION 2a.

Derechos y deberes derivados del contrato.

- 17.- No discriminación en las relaciones laborales.
18. Inviolabilidad de la persona del trabajador
19. Seguridad e higiene
20. Dirección y control de la actividad laboral
21. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

SECCIÓN 3a.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

22. Sistema de clasificación profesional. Grupo profesional de acuerdo a la ley española es el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación
Categoría Profesional
23. Promoción y formación profesional en el trabajo, derecho a permisos, adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos.
24. Ascensos
- 1) De acuerdo al convenio en acuerdo colectivo .

Muy similar a la legislación mexicana.

25. Promoción económica

SECCION IV. SALARIOS Y GARANTIAS SALARIALES.

España ya que dicha Ley aborda la figura en el artículo 44

Art. 37. Tiempo indeterminado.

- Art. 39. Subsistiendo la materia del trabajo la relación subsiste también.
- Art. 40. No obligación de trabajar por más de un año
- Art. 41. La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo en la empresa . . .

Es en este título II, Capítulo II de la LET que encontramos la figura materia de este trabajo y por el momento podemos decir que se estudiará más adelante.

Capitulo III. Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

42. Causas de suspensión temporal
 - a) Enfermedad contagiosa del trabajador
 - b) Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad
 - c) Arresto del trabajador
 - d) Cumplimiento de los servicios y desempeño de cargas. Art. 5 Constitucional
 - e) Designación de representantes
 - f) Utilidades
 - g) Falta de documentos

43. Surte efectos

45. Cuando deberá regresar a su trabajo

CAPÍTULO IV. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

46. El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.
- 47.- Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Dicho capítulo contiene quince supuestos en que podrá rescindirse la relación de trabajo.
48. Puede pedir que se le reinstale o se le indemnice.
49. Eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.

26. Salario

- 1) Concepto
2. No se considera salario
3. Estructura del salario
Salario base
4. Cargas fiscales y de seguridad social
5. Comprensión y absorción.
27. Salario Mínimo interprofesional
28. Igualdad de remuneración por razón de sexo
29. Liquidación de pago.
- 30 Imposibilidad de la prestación
31. Gráfica extraordinaria.
32. Garantías del salario
 1. Crédito al salario por los últimos 30 días
 2. Preferencia de crédito salarial
 3. Crédito al salario no protegido.
33. Fondo de Garantía salarial
 1. Depende del Ministerio del Trabajo y Seguridad social
 2. Abonarán indemnizaciones
 3. Intervendrá en los procedimientos concursales.
- 4.- Etcétera

SECCIÓN 5a. TIEMPO DE TRABAJO

34. La Jornada.
 1. Duración Máxima, 40 hrs semanal
 2. Convenio colectivo par establecer la Jornada
 3. Entre el final de una jornada y el comienzo de otra mediarán como mínimo 13 hrs
 4. Período de descanso.
 5. Computo
 6. Calendario laboral
 7. Interv. del gob. para ampliar o limitar la jornada.
 35. Horas extraordinarias
 - 36.- Trabajo nocturno, trabajo a turnos
 - 37.- Descanso semanal, fiestas y permisos
 38. Vacaciones anuales
- CAPITULO III.- MODIFICACION, SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

SECCION 1a. MOVILIDAD FUNCIONAL**50 Indemnizaciones**

51. Causas de rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el trab.
- TITULO TERCERO**
CONDICIONES DE TRABAJO
Capítulo I. Disposiciones Generales
56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser menos a la ley.
 57. Modificación de las condiciones de trabajo.
- CAPITULO II JORNADA DE TRABAJO**
58. Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.
 59. Trabajador y patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo.
 60. Jornada Diurna.
 61. Duración Máxima de la Jornada.
 62. Para fijar la Jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5 fracción III.
 63. Media hora de descanso.
 64. Cuando el trabajador no puede salir a tomar sus alimentos será tiempo trabajado
 65. Siniestro o riesgo inminente.
 66. Circunstancias extraordinarias.
 67. 100% más por hora extraordinaria
 68. 9 hrs. a la semana de tiempo extra.
- CAPITULO III. DIAS DE DESCANSO**
69. Por cada seis días de trabajo, 1 día de descanso.
 71. Día de descanso domingo.
 74. Día de descanso obligatorio.
- CAPITULO IV. VACACIONES**
76. Más de un año, un período anual de vacaciones pagadas
 - 1-6
 - 2-8
 - 3-10
 - 4-12
 - 5 a 9- 14
 - 10 a 14 -16
 - 77.- Servicios discontinuos y de temporalidad, tendrán vacaciones proporcionales.
 79. Las vacaciones no serán compensables

Y GEOGRAFICA

39. Movilidad funcional

40. Movilidad Geográfica.

41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

SECCION 2a. GARANTIAS POR CAMBIOS DE EMPRESARIO

42. Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios.

43. Cesión de trabajadores

44. La sucesión de empresa

SECCION 3a. SUSPENSION DEL CONTRATO.

45. Causas y efectos de la suspensión.

46. Excedencias

SECCION 4a. EXTINCION DEL CONTRATO.

49. Extinción del contrato.

1. Por mutuo acuerdo

2. Causas consignadas en el contrato.

3. Expiración del tiempo

4. Dimisión del trabajador

5. Por Jubilación

6. Por muerte

7. Por muerte, jubilación o incapacidad

8. Por fuerza mayor

9. Por despido colectivo

10. Por voluntad del trabajador

11. Por despido del trabajador

12. Por causas objetivas.

50. Extinción por voluntad del trabajador]

1. causas justas

2. derecho a la indemnización

51.- DESPIDO COLECTIVO

1. Extinción de los contratos de trabajo fundadas en causas económicas, técnicas,

organizativas o de producción cuando en menos de 90 días afecte:

a) 10 trab. en una empresa de 100

b) el 10 por 100 de trabajadores de una empresa que tenga de 100 a 300

c) 30 trabajadores en una empresa de más de 300

2. Si un empresario efectúa un despido colectivo deberá solicitar autorización para la ex-

con remuneración

80. A las vacaciones les corresponderá un 25% de prima vacacional

81. Las vacaciones deberán concederse dentro de 6 meses después de un año

CAPITULO V. SALARIO

82.- Retribución que debe pagar el patrón

83. Salario: Unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado

84. Integran el salario: Pago efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones habitaciones, primas, comisiones

86. A trabajo igual, puesto igual, jornada y condiciones iguales= salario igual

87. Aguinaldo anual

89. Salario diario como base para la indem.

CAPITULO VI

SALARIO MINIMO

90. Cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

91. Áreas geográficas

Salario mínimo general

Salario mínimo profesional

CAPITULO VII. NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.

98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios.

99.- El salario es irrenunciable

100. Salario en pago directo

101.- En efectivo, moneda del curso legal

102. En especie, apropiadas al uso personal del trabajador y su familia

103. Los almacenes y tiendas:

a) adquisición libre de mercancías

b) precio de venta fijado por trabajador y patrón

c) modificación de precio por convenio

103 bis El ejecutivo federal reglamentará el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores

104.- Será nula la cesión de salarios

tinación de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo.

3. Recibida la solicitud la autoridad verificará si reúne los requisitos

4.- Consulta con los representantes legales de los trabajadores

5.- Si el período de consultas concluye con acuerdo entre las partes la autoridad laboral procederá a dictar la resolución en 15 días

6.- Si el período de consultas concluye sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución

7.- Preferencia de los representantes legales de los trabajadores

8.- Si un contrato se extingue, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 20 días por cada año de servicios.

9.- Los trabajadores podrán solicitar igualmente la incoacción del expediente.

10.- El expediente de regulación de empleo para los supuestos de declaración de quiebra

11.- En el supuesto de venta judicial de la totalidad, de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el art. 44 de esta Ley cuando lo vencido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos.

12. Fuerza mayor, motivo para extinción del contrato

13.- Lo no previsto

14.- Información y documentación

52.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

El contrato podrá extinguirse:

a) Ineptitud del trabajador

b) Falta de adaptación

c) Necesidad de amortizar puestos de trabajo

d) Faltas de asistencia

53.- Forma y efectos

54.- Despido disciplinario

55.- Forma y efectos del despido disciplinario

56.- Despido improcedente.

57.- Pago por el Estado

CAPITULO IV. FALTAS Y SANCIONES

105.- Salario, no será objeto de compensación alguna

106.- No suspende la obligación de pagar el salario

107.- Multas, prohibidas

108.- Lugar para el pago del salario

109. Pago en día laborable

110.- Descuentos en salarios prohibidos.

a) deuda con el patrón por anticipo de salarios

b) pago de renta

c) pago de bonos a el INFONAVIT.

111.- Las deudas contraídas con el patrón no devengan intereses.

112.- Los salarios no podrán ser embargados excepto por pensión alimenticia.

113.- Preferencia sobre cualquier crédito

114. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, la JCy A embargará y rematará los bienes.

115. Beneficiarios del trabajador tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse.

116. Prohibido en los centros de trabajo, expendios de bebidas.

CAPITULO VIII. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS
TITULO CUARTO
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

CAPITULO I
OBLIGACIONES DE PATRONES
Consta de veintiocho fracciones

133. Esta prohibido a los patrones, consta de once fracciones

CAPITULO II. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
Trece fracciones

135.- Queda prohibido a los trabajadores
CAPITULO III. HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES.

136.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo

DE LOS TRABAJADORES

58.- Faltas y sanciones de los trabajadores.

CAPITULO V. PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN

SECCION 1a. PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES DERIVADAS DEL CTO.

59.- Prescripción y caducidad.

1 año, acciones derivada del contrato que no tengan plazo especial

20 días, acciones contra despido o resolución de contratos temporales

SECCION 2a. PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS

60.- Prescripción

TITULO II DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA Y DE REUNION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

CAPITULO I DEL DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA

61.- Participación.

SECCION 1a. ORGANOS DE REPRESENTACION.

62. Delegados de personal

63. Comités de empresa

64.- Competencias

65.- Capacidad y sigilo profesional.

66.- Composición

1) El número de miembros de comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala

a) 50 a 100 - 5

b) 101 a 250 - 9

c) 251 a 500 - 13

d) 501 a 750 - 17

e) 751 a 1000 - 21

f) 1000 a 2 por cada mil o fracción máximo 65

67 Promoción de elecciones y mandato electoral

68.- Garantías

Sección 2a. Procedimiento electoral

Art. 69 Elección

Art. 70. Votación para delegados

71 Elección para el comité de empresa

137. Fondo Nacional de la vivienda

138.- Recursos del fondo.

141. Aportaciones

CAPITULO III BIS.- DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

153-A Todo trabajador tiene derecho a la capacitación y adiestramiento.

CAPITULO IV. DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO.

CAPITULO V. INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES TITULO QUINTO.

TRABAJO DE LAS MUJERES

164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

TITULO QUINTO BIS.

TRABAJO DE LOS MENORES

TITULO SEXTO

TRABAJOS ESPECIALES

CAPITULO I TRABAJOS ESPECIAL

CAPITULO II Trabajadores de confianza

CAPITULO III Trabajadores de los buques

CAPITULO IV Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas

CAPITULO V Trabajo ferrocarrilero

CAPITULO VI. Trabajo de autotransportes

CAPITULO VII. Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal

CAPITULO VIII Trabajadores del campo

CAPITULO IX. Agentes de comercio y otros semejantes

CAPITULO X. Deportistas profesionales

CAPITULO XI. Trabajadores actores y músicos

CAPITULO XII. Trabajo a domicilio

CAPITULO XIII. Trabajadores domésticos

CAPITULO XIV. Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

72.- Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y de trabajadores no fijos

73.- Mesa electoral

74.- Funciones de la mesa

75.- Votaciones para delegados y comités de empresa

76.- Reclamaciones en materia electoral

CAPITULO II DEL DERECHO DE REUNION

77.- Las asambleas de trabajadores

78.- Lugar de reunión

79.- Convocatoria

80.- Votaciones

81.- Locales y tablón de anuncios

TITULO III DE LA NEGOCIACION COLECTIVA Y DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

CAPITULO I Disposiciones generales

SECCION 1a. Naturaleza y efectos de los convenios

82.- Concepto y eficacia

83.- Unidades de negociación

84.- Concurrencia

85.- Contenido

86.- Vigencia

Sección 2a. Legitimación

87.- Legitimación (quienes)

88.- Comisión negociadora

CAPITULO II. PROCEDIMIENTO

Sección 1a. Tramitación

Sección 2a. Adhesión y extensión

CAPITULO XV. Industria familiar

CAPITULO XVI. Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad

CAPITULO XVII. Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley

TITULO SEPTIMO.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

TITULO OCTAVO

HUELGA

TITULO NOVENO

RIESGOS DE TRABAJO

TITULO DECIMO . PRESCRIPCION

516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año

517.- Prescriben en un mes las acciones

a) El patrón para despedir a un trabajador

b) Las acciones del trabajador para separarse de su trabajo

518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo.

519.- Prescriben en dos años:

a) Las acciones para reclamar indemnización por riesgo de trabajo

b) Acciones de los beneficiarios en caso de muerte por riesgo de trabajo

c) La acción para solicitar la ejecución de los laudos

520. La prescripción no corre

521.- La prescripción se interrumpe

ANEXO 2. Estudio comparativo de la legislación de Venezuela y Argentina.

LEY DEL TRABAJO DE VENEZUELA TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

ART. 1.- Dicha ley regirá derechos y obligaciones de patronos, obreros y empleados.

2.- PATRONO.- Persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia.

3.- INTERMEDIARIO.- Persona que contrata los servicios de otra u otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrono.

4.- EMPLEADO. Toda persona que trabaje por cuenta ajena y predomina el esfuerzo intelectual sobre el físico.

5.- OBRERO.- Persona que trabaja por cuenta ajena en un oficio u obra de mano o cualquier servicio en el cual predomina el elemento manual o material.

6.- Exceptuados de la aplicación de la ley.

7.- Nadie podrá impedir el trabajo a los demás, profesión, industria o comercio que sea siendo lícitas -principio-

8.- Sujetos a la ley: empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza

9.- Trabajo Agrícola- Regla especial

10.- Corresponde al ejecutivo federal y a los funcionarios nacionales del trabajo, dictar las reglas para el mejor cumplimiento de la ley.

11. En toda empresa las instrucciones se darán en idioma castellano.

12. Libre ejercicio del comercio en los centros del trabajo

13. Prohibido expender bebidas embriagantes. 7.- No pacto de condiciones menos favorables en las casas de juego de azar y las casas de prostitución en los centros de trabajo.

14.- Libre tránsito por carreteras o caminos que conduzca a centros de trabajo de empresas petroleras o mineras.

15.- No causan impuesto las actuaciones an-

REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. ARGENTINA LEY 20.744.

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

ART. 1. Fuentes de regulación

- a) Ley
- b) Leyes y estatutos
- c) Convenciones colectivas o laudos
- d) Voluntad de las partes
- e) Usos y costumbres.

2.- Ambito de aplicación.- Compatible a la naturaleza y modalidades de la actividad.

No aplica:

a) Administración pca., nacional, provincial o municipal

b) Servicio doméstico

c) Trabajadores agrarios

3.- Ley aplicable, validez, derechos y obligaciones de las partes.

4.- Concepto de Trabajo.- Toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración.

5.- Empresa. Organización Instrumental de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o beneficios.

Empresario. Quien dirige la empresa por él, o por medio de otras personas y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores.

6. Establecimiento. Unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa.

7.- No pacto de condiciones menos favorables.

8.- Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo.

9. El principio de la norma más favorable para el trabajador.

10. Conservación del contrato

te funcionarios nacionales del trabajo (gratuitos).

16. Irrenunciabilidad de derechos.

TITULO II. DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

17. Podrán celebrarse el contrato de trabajo entre un patrono o asociación de patronos y empleados u obreros, o entre patrono o asociación de patronos y sindicatos o federación o confederación de sindicatos

18.- El setenta y cinco por ciento de los empleados serán venezolanos.

19. Toda prestación de servicios será remunerada.

20. Contrato de trabajo, obliga a lo expresamente pactado.

21. Menores de edad y mayores de 18 pueden trabajar sin autorización pero no contra la voluntad de su representante; los mayores de 14 y menores de 18 podrán celebrar contratos con la autorización de su representante legal.

22. Deudas amortizables -semanal o mensual- por cantidades menores al 50%

23.- Cambio de residencia por prestación de servicios

24. Prestación de servicios fuera del país, por escrito

25. **Sustitución de patronos.** No afectará los contratos de trabajo existentes . . .

26.- Ejecutivo Federal, agregará cláusulas irrenunciables en el contrato de trabajo.

27. Incumplimiento del contrato de trabajo del trabajador - responsabilidad civil-

28. Contrato de Trabajo: por obra determinada, tiempo determinado y tiempo indeterminado.

1. Conclusión de la obra

2. No más de un año- obreros
no más de 5 años- empleados

3. Terminado por cualquiera de las partes.

29. Aviso de terminación del contrato de

11. Principios de interpretación y aplicación de la ley.

12. Irrenunciabilidad de derechos.

13. Sustitución de las cláusulas nulas

14. Nulidad por fraude laboral

15. Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios - su validez-

16.- Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo - su exclusión-

17.- Prohibición de hacer discriminaciones

18.- Tiempo de servicio -antigüedad-

19. Plazo de preaviso

20. Gratuidad

TITULO II. DEL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL

CAPITULO I DEL CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO

21.- Contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación.

Una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra, bajo la denominación de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

22.- Relación de trabajo.

23. Presunción de la existencia del contrato de trabajo, la prestación de servicios

24. Efectos del contrato sin relación de trabajo. Incumplimiento rige el derecho común

dicho incumplimiento da lugar a indemnización que no será menor a un mes de la

remuneración convenida

CAPITULO II. DE LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

25. Trabajador. Persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22.

26. Empleador, persona física o conjunto de ellas, jurídicas tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

27. Socio-empleado. Personas que integran una sociedad prestan su actividad en for-

trabajo por tiempo indeterminado

30. Cualquiera de las partes podrá dar por terminado un contrato individual de trabajo, sin previo aviso, ni pago de indemnización alguna cuando existan causas justificadas para ello.

31.- Causas justificadas a)- h)

32. Causas justificadas de terminación para el trabajador a)-e)

33. Despido indirecto.

1) exigencia a realizar un trabajo distinto a aquél que está obligado o que acarree cambio de residencia

2) Reducción del salario

3) El traslado del trabajador a un puesto inferior

4) Cambio arbitrario del horario de trabajo

5) Otros hechos semejantes

No se considera despido indirecto

a) Reposición del trabajador a su puesto original, sometido a período de prueba en puesto superior

b) Reposición del trabajador a su puesto primitivo después de desempeñar un puesto superior por falta del titular.

c) Traslado temporal de un trabajador a un puesto inferior con su sueldo anterior.

34. El contrato de trabajo podrá terminar:

a) mutuo consentimiento

b) causas estipuladas válidamente en el contrato

c) demás causas

35. Resolución del contrato por voluntad unilateral y por causa justificada

36. Despido en caso de contrato por tiempo determinado u obra determinada

37. La mitad de los salarios devengados en un mes -indemnizaciones-.

38. Muerte del trabajador. Terminación del contrato.

39. Recibirá un auxilio de cesantía

40. Terminación del contrato por fuerza mayor o caso fortuito.

CAPITULO II. DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS POR ANTIGUEDAD Y AUXI-

ma personal, habitual con sujeción a las instrucciones que se le impartan serán considerados como trabajadores dependientes de de la sociedad.

28. Auxiliares del trabajador

29. Interposición y mediación. Solidaridad-

30. Subcontratación y delegación.

31. Empresas subordinadas o relacionadas
CAPITULO II. DE LOS REQUISITOS ESENCIALES Y FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

32. Capacidad: 18 años y mujer casada pueden celebrar contrato de trabajo, los mayores de 14 y menores de 18 que vivan independientes igual y los mayores que son dependientes necesitan autorización.

33. Facultad para estar en Juicio, desde los 14

34. Facultad de libre administración y disposición de bienes

35. Menores emancipadas por matrimonio

36. Actos de las personas jurídicas

CAPITULO IV. DEL OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

37. Principio General. El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible indeterminada o determinada

38. Servicios excluidos

39. Trabajo ilícito. Contrario a la moral y las buenas costumbres

40. Trabajo prohibido

41. Nulidad del contrato de objeto ilícito.

42. Nulidad del contrato de objeto prohibido -inoponibilidad al trabajador.

43. Prohibición Parcial

44. Nulidad por ilicitud o prohibición.

CAPITULO V. DE LA FORMACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

45. Consentimiento

46. Enunciación del contenido esencial -suficiencia-

47. Contrato por equipo - integración-
CAPITULO VI.

DE LA FORMA Y PRUEBA DEL CON-

LIO DE CESANTIA

41. Indemnización de antigüedad y auxilio de cesantía
42. Informe anual al trabajador de sus respectivas prestaciones sociales
43. Créditos
44. Acreencias u obligaciones que surjan para el patrono por razón de las facilidades crediticias otorgadas al trabajador quedarán garantizadas con las prestaciones sociales.
45. Las cantidades correspondientes a las prestaciones de antigüedad y auxilio de cesantía son inembargables

CAPITULO III

DEL CONTRATO INDIVIDUAL

46. Existe contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe
- 47.- Código Civil. Derecho supletorio

CAPITULO IV.

DEL CONTRATO COLECTIVO

48. Celebrado entre uno o varios grupos o sindicatos y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales.
 - 49.- Contrato colectivo.- Obligatorio. No contendrá condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de la empresa
 - 50.- Obligación de celebrar contratos colectivos
 - 51.- El contrato colectivo se extenderá por escrito en tres ejemplares bajo pena de nulidad
 - 52.- Separación de un patrono del sindicato que firma el contrato
 - 53.- Disolución del sindicato.
- ## TITULO III.
- ### DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
- #### CAPITULO I.
- #### DE LOS DIAS HÁBILES PARA EL TRABAJO.
- 54.- Hábiles.- Todos los días del año excepto los feriados, domingos, etc.
 - 55.- Días feriados.
 - 56.- El ejecutivo federal dispondrá períodos de descanso en el caso anterior.
 - 57.- Patrón.- Anuncios de días y horas de

TRATO DE TRABAJO

48. Forma
 49. Nulidad por omisión de forma
 - 50.- Prueba
 - 51.- Aplicación de estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo
 - 52.- Libro especial- formalidades-prohibiciones. Los empleadores deberán llevar un libro especial. Requisitos.
 - 53.- Omisión de formalidades.
 - 54.- Aplicación de los registros, planillas u otros elementos de contralor.
 - 55.- Omisión de su exhibición. Presunción en favor de los trabajadores
 - 56.- Remuneración.- Facultad de los jueces para fijar el importe del crédito.
 - 57.- Intimaciones.- Presunción.
 - 58.- Renuncia al empleo.- Exclusión de presunciones al respecto
 - 59.- Firma en blanco.- Invalidez. Modos de oposición
 - 61.- Formularios.
- ## CAPITULO VII. DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES.
- 62.- Obligación genérica de las partes en términos del contrato.
 - 63.- Principio de la buena fe
 - 64.- Facultad de organización
 - 65.- Facultad de dirección
 - 66.- Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.
 - 67.- Facultades disciplinarias.- Limitación.
 - 68.- Modalidades de su ejercicio
 - 69.- Notificación del contrato de trabajo. Su exclusión como sanción disciplinaria.
 - 70.- Controles personales destinados a la protección de los bienes del empleador.
 - 71.- Conocimiento de la autoridad.
 - 72.- Verificación de dichos sistemas de control
 - 73.- Prohibición manifiesta de limitar las opiniones políticas religiosas o sindicales.
 - 74.- Pago de la remuneración
 - 75.- Deber de seguridad
 - 76.- Reíntegro de gastos y resarcimiento de

descanso.

58.- Por cada año de servicios el trabajador disfrutará de un período de vacaciones de 15 días hábiles o de un día por mes

CAPITULO II

DE LA DURACION MAXIMA DE LAS JORNADAS

60.- No excederá de ocho horas la duración del trabajo por día

48 horas por semana, cuando el trabajo sea diurno.

61.- No aplicables a vigilancia, dirección o de confianza, labores discontinuas

62.- Jornada de trabajo.- Tiempo durante el cual el personal está a disposición del patrono.

63.- Jornada diurna de las 5:00 horas a las 19:00 horas. Jornada nocturna de las 19:00 horas a las 5:00 horas. Mixta la que comprende periodos de ambas jornadas.

64.- Límite de horas de trabajo y podrá ser elevado en caso de accidente, urgencias o fuerza mayor.

65.- Descanso de medio día a la semana

66.- Trabajos por equipos

67.- Suspensión colectiva de trabajo

68.- Permiso sobre horas extraordinarias

69.- Descanso de media hora

70.- Notificar horas normales de trabajo

71.- Industrias especiales.

CAPITULO III

SECCION 1A. DEL SALARIO

72.- Se estipulara libremente.

73.- El importe del salario.- Cantidad y calidad del mismo.

74.- Plazo para pago del salario, las partes lo fijaran

75.- Lugar de pago.- En el lugar de trabajo.

76.- Pago en moneda de curso legal.

77.- Pago directo al trabajador

78.- Horas extraordinarias. 25% sobre el salario Jornada ordinaria. Nocturno 20%

daños.

77.- Deber de protección. Alimentación y Vivienda.

78.- Deber de ocupación. Garantizar ocupación efectiva.

79.- Deber de diligencia e iniciativa del empleador

80.- Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales de seguridad social

81.- Igualdad de trato.

82.- Invencciones del trabajador

83.- Prohibición de preferencia del empleador.

84.- Deberes de diligencia y colaboración

85.- Deber de fidelidad.

86.- Cumplimiento de órdenes e instrucciones

87.- Responsabilidad por daños

88.- Deber de no concurrencia

89.- Auxilios o ayudas extraordinarias

TITULO III DE LAS MODALIDADES

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I. PRINCIPIOS GENERALES

90.- Indeterminación del plazo

91.- Alcance, dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social.

92.- Prueba.- La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado es a cargo del empleador

92bis.- **Período de prueba**, tres meses o hasta seis meses

CAPITULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

93.- Duración, no más de cinco años

94.- Deber de preavisar. Conversión del contrato. La extinción del contrato con un mes a dos de antelación.

95.- Despido antes del plazo. Indemnización En los contratos a plazo fijo, el despido injus

sobre el salario ordinario.

79.- Los días de descanso obligatorio el sueldo se pagará íntegro

80.- Descanso semanal obligatorio será remunerado

81.- Comisiones para la fijación se tomará el salario mínimo

SECCION 2A. DE LA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES.

82.- Cada empresa está obligada a distribuir a sus trabajadores por lo menos el 10% de la utilidad líquida.

83.- Determinación del monto de participación individual.

84.- Límite de la participación individual

85.- Cálculo de las utilidades.

86.- Tiempo para repartir las utilidades.

87.- 75% para el trabajador y un 25% para un fondo a nombre del mismo

88.- Retiro de los depósitos

89.- Casos en que se puede retirar

CAPITULO IV. DE LOS EMPLEADOS Y OBREROS DOMÉSTICOS

CAPITULO V. DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y MENORES

CAPITULO VII. DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

SECCION 1A. DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 2A. DE LOS CAMPAMENTOS DE TRABAJADORES

CAPITULO VII. DEL TRABAJO NOCTURNO

TITULO IV. DE LOS RIESGOS PROFESIONALES.

TITULO V. DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

TITULO VI. DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DEL TRABAJO.

tificado dispuesto antes del vencimiento del plazo dará derecho a indemnización y daños y perjuicios.

CAPITULO III. DEL CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA

96.- Caracterización.

97.- Equiparación a los contratos a plazo fijo

98.- Treinta días de antelación al aviso para reiterar la relación o contrato.

CAPITULO IV. DEL CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

99.- Caracterización.- Actividad del trabajador para la satisfacción de resultados concretos

100.- Aplicación de la ley. Condiciones, los beneficios se aplicarán a los trabajadores eventuales que se ajusten.

CAPITULO V. DEL CONTRATO DE TRABAJO DE GRUPO O POR EQUIPO

101.- Caracterización, Relación directa con el empleador. Sustitución de integrantes. Salario colectivo. Distribución colaboradores

102.- Trabajo prestado por integrantes de una sociedad.- Equiparación, condiciones.-

TITULO IV. DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR

CAPITULO I. DEL SUELDO O SALARIO EN GENERAL Y DEL BENEFICIO SOCIAL A LA CANASTA FAMILIAR ALIMENTARIA.

103.- Remuneración.- Contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

104.- Formas de determinar la remuneración

- Por tiempo

- Por rendimiento del trabajo

- Unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades.

105.- Formas de pago. Prestaciones complementarias: dinero, especie, habitación, ali-

TITULO VII. DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS DEL TRABAJO.

MINISTERIO DEL TRABAJO.
INSPECTORIAS DEL TRABAJO.
TITULO VIII DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

TITULO IX. DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

TITULO X. DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIONES O BOLSA DE TRABAJO

TITULO XI. DE LAS SANCIONES

TITULO XII. DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

mentos, beneficios o ganancias.

- 106.- Viáticos.
- 107.- Remuneración en dinero.
- 108.- Comisiones
- 109.- Comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas.
- 110.- Participación en las utilidades

CAPITULO II. DEL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL

116.- Concepto.- Menor remuneración que se debe percibir en efectivo.

117.- Alcance

118.- Modalidades

120.- Inembargabilidad

CAPITULO III. DEL SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

121.- Concepto (aguinaldo)

122.- Épocas de pago.

CAPITULO IV. DE LA TUTELA Y PAGO DE LA REMUNERACION

TÍTULO V. DE LAS VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS.

CAPÍTULO I. RÉGIMEN GENERAL

A) 5 años o menos 14 días

B) 10 años o menos 21 días

C) 10 a 20 años 28 días

D) 20 años o más 35 días

TITULO VI. DE LOS PERÍODOS OBLIGATORIOS Y DÍAS NO LABORABLES

TITULO VII. TRABAJO DE MUJERES

TITULO VIII. TRABAJO DE MENORES

TITULO IX. DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL

TITULO X. DE LA SUSPENSIÓN DE CIERTOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

TITULO XI. DE LA TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

TITULO XII. DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

TITULO XIII. DE LA PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD.

TITULO XIV. DE LOS PRIVILEGIOS.