

A 00721  
30



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

---

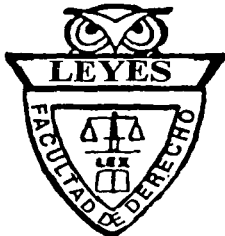
FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

"LOS TRABAJADORES ANTE LA FUSION DE LAS  
SOCIEDADES MERCANTILES"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A

**NAZUTL DAVID ALVARADO LOPEZ**



ASESORA: **LIC. LILIA GARCIA MORALES**

CIUDAD UNIVERSITARIA

2003



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.

# **PAGINACION DISCONTINUA**

B



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **NAZUTL DAVID ALVARADO LOPEZ**, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LOS TRABAJADORES ANTE LA FUSION DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES**", bajo la dirección de la Lic. **LILIA GARCIA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 6 de diciembre de 2002, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABERÁ EL ESPÍRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F. 6 de febrero del 2003.  
FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL  
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA  
Director del Seminario

**NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL.** El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.-Alumno (a).

C

*A mis padres Florinda y Noé,  
esperando con este trabajo  
compensar su apoyo, consejos  
que siempre me han otorgado.*

*A mis hermanos Ulises y Xóchitl,  
con quienes he compartido  
momentos muy importantes de  
mi vida y porque se que en  
ustedes encontraré siempre un  
apoyo incondicional.*

*A la Universidad Nacional  
Autónoma de México, en  
particular a la Facultad de  
Derecho, que me ha  
proporcionado los elementos  
necesarios para desarrollarme  
profesionalmente.*

*A mi asesora, la Licenciada Lilia  
García Morales, agradezco por  
su colaboración y disposición  
para la terminación de éste  
trabajo.*

D

**INDICE**

**INTRODUCCION..... I**

**CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES**

1. Relación de trabajo.....1

1.1. Elementos de la relación de trabajo.....4

1.1.1. Sujetos..... 4

1.1.1.1. Trabajador.....4

1.1.1.2. Patrón.....6

1.1.1.2.1. Substitución de patrón.....7

1.1.1.3. Intermediario.....9

1.1.2. Subordinación.....10

1.1.3. Servicio personal.....11

1.1.4. Salario.....11

1.1.4.1. Integración del salario.....13

1.2. Duración de la relación de trabajo.....14

1.3. Disolución de la relación de trabajo.....16

1.3.1. Despido.....16

1.3.2. Renuncia.....17

2. Condiciones de trabajo.....18

2.1. Jornada de trabajo.....20

2.2. Estabilidad en el empleo.....22

3. Sociedad mercantil.....23

4. Fusión.....26

4.1. Tipos de fusión.....28

4.1.1. Fusión pura.....28

4.1.2. Fusión por incorporación o absorción.....	29
--	----

## **CAPITULO II. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA FUSION DE SOCIEDADES MERCANTILES**

1. Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.....	32
1.1. La Colonia.....	32
1.2. México independiente.....	35
1.3. Porfiriato .....	41
1.4. Constitución de 1917.....	49
1.5. Declaración de los derechos sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	54
2. Antecedentes de la fusión de sociedades mercantiles en México.....	56
2.1. Fusión en los códigos mexicanos.....	56

## **CAPITULO III. MARCO JURIDICO**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	62
2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	71
3. Ley General de Sociedades Mercantiles.....	79
4. Jurisprudencia.....	86

## **CAPITULO IV. LOS TRABAJADORES ANTE LA FUSION DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES**

1. Necesidades para una fusión.....	91
2. Situación del trabajador ante la fusión.....	97
3. Decisión de los patrones hacia el trabajador.....	100
3.1. Despido.....	102
3.2. Reubicación de trabajo.....	105

f

3.3. Cambio en las condiciones de trabajo.....	107
4. Proposición para mantener el nivel de trabajo.....	111
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>116</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>118</b>



## INTRODUCCION

Se dan casos en los que por así convenir a sus intereses, varias sociedades mercantiles deciden fusionarse con otras para mejorar su marco de operaciones. Fusión es la unión de varias sociedades por absorción o en beneficio de una o por la creación de una sociedad que va a sustituir a las sociedades que se han fusionado. Pero, al llevarse a cabo la fusión, qué es lo que pasa con los trabajadores, ¿mantienen su trabajo en las mismas condiciones y circunstancias?

En muchas ocasiones ha sucedido que al realizarse la fusión, los patronos para despedir a los trabajadores les dicen que ahí ya no hay el suficiente trabajo para ellos, pero que si lo desean pueden obtener trabajo en alguna sucursal de la misma sociedad mercantil; pero lo que pasa es que en el nuevo trabajo en ocasiones el salario es menor al anterior, sus condiciones de trabajo han sido modificadas y tienen que comenzar de cero, es decir su antigüedad y los derechos que habían generado en la prestación de su trabajo se pierden y tienen que volver a comenzar.

Empleando un método deductivo, en primer lugar señalaremos los conceptos generales en relación con el tema que nos ocupa, respecto de la terminología empleada en esta exposición que tendrá como principal finalidad que sea más comprensible el tema de tesis que se expone.

En el segundo capítulo estableceremos los antecedentes del derecho del trabajo y de la fusión de sociedades mercantiles en México, en virtud de la importancia que presenta, ya que para entender el presente es necesario conocer el pasado. Partiremos de la época de la colonia para establecer

como ha evolucionado la situación del trabajador; asimismo, se señalará como ha sido regulada la fusión de sociedades mercantiles.

En el tercer capítulo haremos referencia al marco jurídico del tema que nos ocupa, partiendo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, así como la Ley General de Sociedades Mercantiles, y los criterios jurisprudenciales establecidos por nuestro más alto Tribunal de Justicia.

Por último, se hará un análisis sobre los motivos que provocan se lleve a cabo la fusión de sociedades mercantiles y la situación del trabajador que se encuentra en estas circunstancias. Además de la propuesta para que la situación del trabajador que continúe prestando sus servicios para la sociedad mercantil después de la fusión mantenga su nivel de trabajo, y sean respetados sus derechos laborales.

## CAPÍTULO I. CONCEPTOS GENERALES

El presente capítulo tiene como objetivo fundamental el proporcionar los elementos necesarios que harán más sencilla la comprensión del tema de tesis que se expone. Se proporcionarán los elementos básicos en relación con este tema para poder abordar su problema y posible solución.

### 1. Relación de trabajo

El vínculo que une al trabajador y a el patrón es una relación de trabajo que se manifiesta desde el momento en que existe una prestación de un servicio, siendo independiente si es a través de un contrato o no el motivo que le da origen.

El Diccionario Jurídico Mexicano establece que relación de trabajo es: "una denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra mediante el pago de un salario con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral".<sup>1</sup>

El Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social establece que por relación de trabajo se entiende: "la vinculación fáctica entre la parte patronal y la obrera, con prestación de trabajo y que tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea el pago inmediato del salario siendo independiente de la existencia o inexistencia del contrato de trabajo".<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Cuarta edición. Editorial Porrúa, UNAM. México, 1991. Pág. 2769.

<sup>2</sup> RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones De Palma. Argentina, 1983. Pág. 171.

Alberto Trueba Urbina establece que relación de trabajo: "es un término que no se opone al contrato sino lo complementa, ya que precisamente aquélla es originada generalmente por un contrato, ya sea expresa o tácita que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social".<sup>3</sup>

Es importante destacar que la relación de trabajo consiste en llevar a cabo una prestación de servicios, y no necesariamente tiene que existir un contrato de por medio, en virtud de que si existiera este acuerdo de voluntades, la relación de trabajo comienza cuando el trabajador, en efecto, preste sus servicios al patrón y no desde el momento en el que firmó el contrato.

Mario de la Cueva menciona que 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".<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1981. Pág. 278.

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, principios fundamentales, Derecho individual y trabajos especiales". Tomo I. Decimosexta edición. Editorial Porrúa. México, 1999. Pág. 187.

Desde el momento en que el trabajador presta sus servicios adquiere derechos inherentes a su trabajo, que se realizan con la finalidad de otorgarle cierta protección en el desempeño de sus labores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, nos proporciona una definición de lo que es la relación de trabajo en los siguientes términos:

**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".

La ley establece "cualquiera que sea el acto que le dé origen", es decir que considera que la relación de trabajo se presenta independientemente o no de la existencia de un contrato. La relación de trabajo se manifiesta en el momento en el que efectivamente el trabajador presta un servicio a favor del patrón y no desde que se obliga en un contrato a prestar sus servicios ya que la relación de trabajo es el efecto del contrato en forma práctica.

Cuando un trabajador firma un contrato, éste le otorga una protección, seguridad en cuanto a su trabajo, sin embargo, la relación de trabajo se da, sin que necesariamente tenga que existir un contrato de por medio, porque como ya mencionamos, la relación laboral se da desde el momento en que hay una prestación de servicio.

En este orden de ideas, podemos establecer que relación de trabajo es un nexo que une al patrón y trabajador en una prestación de un trabajo personal, ya sea este trabajo físico o intelectual, y que deberá de ser retribuido mediante el pago de un salario.

## **1.1. Elementos de la relación de trabajo**

Para la existencia de una relación de trabajo se requiere de la presencia de ciertos elementos que necesariamente deben de figurar, en virtud de que son quienes harán posible la existencia de una relación de trabajo, y como se desprende de las definiciones expuestas son: los sujetos, prestación de un servicio personal, la subordinación y el pago de un salario.

### **1.1.1. Sujetos de la relación de trabajo**

Para que exista una relación de trabajo deben de existir los sujetos, ya que son quienes harán posible la relación laboral.

Roberto Muñoz Ramón establece que los sujetos en una relación laboral: "son las personas físicas o morales, titulares de derechos subjetivos y posibles de deberes jurídicos de índole laboral".<sup>5</sup>

No se puede hablar de relación de trabajo sin los sujetos, como son el trabajador, el patrón y algunos consideran al intermediario, cada uno cuenta con derechos y deberes correspondientes a la actividad que desempeñe.

#### **1.1.1.1. Trabajador**

Es uno de los sujetos que forman una relación de trabajo y precisamente es quien se va a encargar de prestar un servicio.

---

<sup>5</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. "Instituciones". Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1983. Pág.44.

El Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social establece que trabajador: "es toda persona física que mediante un contrato de trabajo o relación laboral se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe como contraprestación un sueldo o remuneración convenida, debe de imperar la subordinación".<sup>6</sup>

Trabajador siempre será una persona que presta un servicio en forma subordinada, cumpliendo órdenes, a cambio de una retribución económica. Lo destacable es la prestación de servicios, con independencia de que se derive de un contrato o solamente de una relación de trabajo.

Por su parte Roberto Muñoz Ramón establece que: "trabajador solamente puede ser la persona física, no sólo porque así lo dispone la definición, sino porque la actividad laboral, estructurada y regulada por nuestra rama jurídica es una actividad humana desarrollable solamente por los hombres y nunca por la propia naturaleza de esa actividad por las personas morales".<sup>7</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 nos da la definición de trabajador:

**Artículo 8.-** "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

Es claro que trabajador jamás será una persona moral, en virtud de su propia naturaleza, a este respecto podemos establecer que trabajador es aquella persona física que va a prestar un servicio en forma personal a favor de otro, mediante el pago de una retribución en salario.

---

<sup>6</sup> RUBINSTEIN, Santiago J. Op. Cit. Pág. 207.

<sup>7</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. Pág. 18.

### 1.1.1.2. Patrón

Se trata de una persona física o moral que en su favor tendrá personas subordinadas a él mediante la prestación de un trabajo.

La palabra patrón deriva del latín *patronus*, que se entiende como protector. El Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social establece que patrón es: "quien imparte órdenes, paga una remuneración y tiene la facultad de dirección con relación a los trabajadores de su establecimiento comercial o industrial".<sup>8</sup>

También llamado como el dueño, el empleador. Patrón será aquel que cuenta con la posibilidad de imponer órdenes, de establecer que actividades son las que van a realizar las personas que se encuentran subordinadas a él, y a su vez tendrá la obligación de otorgarles a sus empleados una remuneración económica en dinero, por la prestación del servicio.

Por su parte Néstor De Buen manifiesta que: "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución".<sup>9</sup>

El patrón tomará las medidas necesarias para el buen funcionamiento de su negocio, manejando las acciones de sus empleados de la manera que considere más conveniente.

---

<sup>8</sup> RUBINSTEIN, Santiago J. Op. Cit. Pág.153.

<sup>9</sup> DE BUEN L. Néstor, *Derecho del Trabajo*. "Conceptos Generales". Tomo I. Décimoprimer edición. Editorial Porrúa. México, 1998. Pág. 503.



De conformidad con lo establecido por el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo se establece la definición de patrón de la manera siguiente:

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

Patrón puede ser un individuo o una persona moral, es decir, puede tratarse de una empresa que a su cargo tendrá personas que prestan un servicio a su favor en determinada actividad, pero este servicio debe ser retribuido mediante el pago de un salario.

Así podemos establecer que patrón es aquella persona física o moral que requiere la prestación de servicios por parte del trabajador y a cambio le otorgará una retribución en salario.

#### **1.1.1.1. Substitución de Patrón**

Es importante destacar los casos en los que se presenta la substitución del patrón y Roberto Muñoz Ramón establece: "podemos afirmar que la substitución de patrón consiste en que los derechos y deberes patronales que integran las relaciones de trabajo se transmiten, sin modificarse a un patrón distinto del originalmente facultado y obligado por las mismas".<sup>10</sup>

La substitución de un patrón a otro, y en este caso no es necesario la conformidad del trabajador. En ocasiones al darse la substitución del patrón, el trabajador puede tener cierta inseguridad por su empleo, por sus

---

<sup>10</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. Pág.30.

condiciones de trabajo, en el caso de que por alguna razón ya no necesiten de sus servicios.

La transmisión de 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 substitución del patrón implica que los derechos y deberes patronales que integran las relaciones laborales de trabajo se transmiten sin modificarse a un patrón distinto. La transmisión de la propiedad de la empresa o de alguno de sus establecimientos es la causa de la substitución de patrón, pero no se confunde con esta. La transmisión de la propiedad de la empresa es un acto mercantil y en cambio, la transmisión de relación de trabajo es un acto laboral. A la empresa como cosa colectiva pueden recaer todos los negocios que puedan tener como objeto una cosa como es el vender, arrendar etc. a la transmisión de la empresa mercantil de un sujeto a otro, la ley le atribuye las consecuencias de que también se transmita la empresa laboral del sujeto que traslada al adquirente, constituyéndose éste en un patrón substituto.<sup>11</sup>

En la substitución de patrón se mantiene la unidad económica de la cual depende el trabajador, ya que se transmite sin modificarse. La transmisión de la propiedad de una empresa y la substitución de patrón no deben confundirse, en virtud de la naturaleza que implican, es decir, la substitución de patrón es un acto laboral y la transmisión de una empresa es mercantil. Además de que la transmisión de una empresa trae como consecuencia la substitución de patrón, de ahí la diferencia.

A este respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 41 señala:

---

<sup>11</sup> Cfr. *Ibidem*. Págs. 298-299.

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

Los manejos que haya tenido el patrón anterior y sus consecuencias seguirá siendo responsable durante un periodo de seis meses, porque se considera un término suficiente para valorar si sus manejos fueron o no acertados, asimismo, en este término se analiza la situación en la que se encuentra la empresa, y concluido éste término el patrón sustituto tendrá la responsabilidad de los nuevos manejos.

### **1.1.1.3. Intermediario**

Se considera al intermediario como sujeto de una relación laboral en virtud de que es quien tiene que ver en la contratación de un trabajador. Se considera que forma parte de la relación de trabajo en virtud del carácter que tiene, ya que es quien se encarga de colocar al trabajador en contacto con el patrón.

Al respecto el Diccionario Jurídico Mexicano establece que intermediario: "es el que esta entre el patrón y el trabajador".<sup>12</sup>

Intermediario será quien tenga relación en la contratación de un trabajador, no se considerará como tal aquel que tenga carácter de

---

<sup>12</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Op. Cit. Pág. 1790.

representante del patrón, en virtud de que el intermediario actúa como tal y no lo hace en nombre de un patrón.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 12 señala:

**Artículo 12.-** "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Intermediario será aquella persona que se va a encargar de contratar, de poner a los servicios del patrón al trabajador que considere idóneo para desempeñar determinada actividad.

### 1.1.2. Subordinación

Subordinación implica el estar bajo las órdenes de otra persona, cumpliendo con las actividades propias de su trabajo.

La palabra subordinación deriva del latín *subordinatio-onis*, acción de subordinar, de *sub*: bajo y *ordio, avi, atum, are*, ordenar, disponer. El Diccionario Jurídico Mexicano establece: "la subordinación en suma no es un conjunto de derechos del patrono sobre el trabajador, sino el presupuesto para la existencia dentro de la empresa de una serie de relaciones jurídicas que se resumen en la facultad del empresario de imponer su propia voluntad o en otras palabras un derecho de mando y una obligación correlativa del trabajador de sujetar a ella su voluntad en un deber de obediencia".<sup>13</sup>

Es una relación en la cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes del patrón para cumplirlas de la manera más eficaz. El trabajador

---

<sup>13</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV. Op. Cit. Pág. 3576.

debe de cumplir los lineamientos que le establece el patrón en virtud del buen desempeño de sus actividades.

### **1.1.3. Servicio personal**

Al darse una relación de trabajo uno de los principales elementos es la prestación de un servicio personal por parte del trabajador, es decir debe de realizar personalmente sus actividades para obtener el desempeño adecuado y eficiente de su trabajo, así como cumplir con sus obligaciones y responsabilidades correspondientes.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en el artículo 21 establece:

**Artículo 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".

De ninguna forma el trabajador podrá encomendar el ejercicio de sus actividades a una tercera persona, ya que es precisamente uno de los elementos que integran la relación de trabajo, la prestación personal del servicio.

### **1.1.4. Salario**

Salario es el pago que recibe el trabajador por la prestación de un servicio hacia el patrón.

La palabra salario deriva del latín *salarium*, de sal. Según los antecedentes históricos en la antigüedad se pagaba el trabajo de los operarios mediante la entrega de sal. El Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social señala por salario como: "el producto que recibe quien

trabaja bajo dependencia de otro como pago de las energías aportadas, pudiéndolo recibir el trabajador en dinero o en dinero y en especie, siendo de carácter retributivo".<sup>14</sup>

La relación de trabajo por parte del trabajador tiene por finalidad la obtención de un salario, de una retribución, ya que por esto se presta un servicio. La forma de pago del salario debe de ser en dinero.

El Diccionario Jurídico Mexicano señala que salario: "se trata de una institución fundamental del Derecho del Trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar".<sup>15</sup>

El salario se manifiesta como un modo de superación personal que se recibe para lograr un mejor nivel de vida.

Juan Soto Cerbón manifiesta que: "la retribución no puede estar calculada exclusivamente como una consecuencia unilateral del trabajo que ejecuta el trabajador. Si bien dicho trabajo es el origen primario de la retribución salarial, el carácter personal y humano del trabajador, exige que de ese principio original del que nace el derecho del trabajador y la obligación de la empresa al pago del salario, se derive la necesidad para calcular su monto, de considerar las necesidades y fines naturales de ese sujeto activo del trabajo".<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> RUBINSTEIN , Santiago J. Op. Cit. Pág. 178.

<sup>15</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Op. Cit. Pág. 2868.

<sup>16</sup> SOTO CERBON, Juan. Teoría General de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México, 1992. Pág. 143.

El salario siempre será acorde al tipo de trabajo por el que se preste, asimismo tomando en consideración tanto el desempeño como la categoría del trabajo que se realice.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece la definición de salario:

**Artículo 82.-** "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario se considera como elemento de una relación de trabajo porque la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación de trabajo en realidad aparece después, como una consecuencia de la prestación de trabajo. Ya que es lo que busca un trabajador al momento de prestar un servicio, la retribución en salario del mismo.

El salario es el pago que se hace al trabajador por la prestación de su trabajo, el cual debe de ser acorde al tipo de trabajo que desempeñe.

#### **1.1.4.1. Integración del salario**

Para determinar la integración del salario se deben de tomar en cuenta todos los elementos que forman parte de el, como lo es el pago en efectivo cuota-diaría, las gratificaciones, comisiones, prestaciones en especie, que el trabajador haya generado en virtud de su trabajo.

Para integrar el salario se deben de tomar en cuenta todas aquellas prestaciones que el trabajador reciba por el concepto de su trabajo, y en este caso, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 84 establece:

**Artículo 84.-** "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Tomando en consideración la disposición legal mencionada, se establece que el salario que percibe el trabajador debe de contener todo aquello a que tenga derecho y las prestaciones que se hayan generado por el desempeño de sus labores.

## **1.2. Duración de la relación de trabajo**

Generalmente se utiliza que la duración en el trabajo se realizará en forma indefinida; sin embargo se puede dar por tiempo fijo o por obra determinada. Cuando se emplea a un trabajador, dependiendo de las necesidades que requiera la empresa en esos momentos se establece su tiempo de duración en el empleo.

A este respecto la Ley Federal del Trabajo manifiesta que:

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

Por tiempo indefinido se entiende que la prestación de trabajo que realice el trabajador no tendrá una limitante de tiempo. Salvo que el



trabajador incurra en alguna falta que amerite que ya no continúe prestando un servicio.

Por obra determinada, cuando las características de la misma así lo requieran y sólo se preste el servicio hasta que concluya la obra. Por su misma naturaleza cuando se termina la obra se dejan de necesitar los servicios del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 36 señala que:

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

Cuando un trabajador es contratado se debe de enterar desde el principio que sólo es durante el tiempo en que dure la obra.

La relación de trabajo por tiempo determinado se presenta cuando por necesidades del trabajo, el patrón requiere del servicio de más trabajadores, ya sea porque tiene que elevar su nivel de producción, por la temporada del año en que se encuentran, en este caso sólo va a necesitar de los servicios de más trabajadores durante cierto tiempo.

A este respecto, La Ley Federal del Trabajo en el artículo 37 establece:

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

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta ley".

Por la duración del servicio, por las causas mencionadas con anterioridad, el trabajador debe de saber por cuanto tiempo estará prestando sus servicios, si es por temporada o si se encuentra substituyendo a otro, sólo por ese tiempo estará a disposición del patrón para el cumplimiento de sus deberes.

### **1.3. Disolución de la relación de trabajo**

Cuando se comienza una relación de trabajo, no se piensa en que momento va a determinar, salvo que desde el momento en que se inicia se sepa la duración; pero al comenzarla se piensa regularmente que es por tiempo indefinido.

Sin embargo existen formas muy importantes para disolver una relación de trabajo, y si es ejecutada por el patrón estamos hablando de un despido y si la realiza el trabajador se habla de renuncia.

#### **1.3.1. Despido**

El despido es la decisión que toma el patrón cuando se cuentan con causas que justifiquen esta decisión en relación al comportamiento del trabajador.

El Diccionario Jurídico Mexicano menciona que despido es: "disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador".<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Op. Cit. Pág. 1318.

Para que un trabajador sea despedido debe de haber cometido actos en el desempeño de sus labores que afectan el desempeño correcto de sus funciones.

Al respecto, Rafael De Pina Vara establece que despido es: "acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios".<sup>18</sup>

El despido es una decisión que toma el patrón con la finalidad que el trabajador ya no continúe prestando sus servicios. El patrón determina el despido, pero no debe de hacerlo de forma arbitraria, porque si lo hace incurriría en un despido injustificado, sino que la causa que amerite el despido debe de estar fundamentada en la ley.

Cuando el trabajador cometa algunos actos que deterioren su conducta, como lo establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tales como robo, haber ingerido alguna bebida embriagante y presentarse así a trabajar, actuar en perjuicio de su patrón o sus familiares, entre otras, teniendo en cuenta estas actitudes, el patrón decidirá su despido, ya que no se le puede obligar a que tenga bajo su servicio a una persona que no sea responsable y que no cumpla adecuadamente su trabajo, y que el que siga prestando un servicio a su favor le ocasione un perjuicio.

### **1.3.2. Renuncia**

Renuncia es la decisión por lo que el trabajador decide dejar de laborar en una actividad y trabajo determinado.

---

<sup>18</sup> DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimoséptima edición. Editorial Porrúa. México, 1999. Pág. 246.

En cuanto a la renuncia el Diccionario Jurídico Mexicano establece que es: "facultad concedida al trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo por convenir así a sus intereses particulares sin responsabilidad de su parte, excepción hecha de cualquier compromiso económico que hubiese contraído con anterioridad y sin perjuicio de los derechos y prestaciones que le correspondan por disposición legal".<sup>19</sup>

Es decisión del trabajador el separarse de su empleo y su determinación debe de ser respetada, ya que cuenta con ese derecho; sin embargo hay casos en que el trabajador no es el que decide separarse de su empleo, sino que es el patrón el que le impone esa decisión, y al trabajador no le queda más que firmar su renuncia.

Rafael De Pina Vara establece que renuncia es: "manifestación de la voluntad de un sujeto mediante la cual se desprende de un bien, derecho o cargo".<sup>20</sup>

Podemos establecer que renuncia es la facultad que tiene el trabajador de separarse de su empleo cuando así lo considere oportuno en virtud de sus intereses.

## **2. Condiciones de trabajo**

Son lineamientos que establecen la manera en la cual el trabajador va a prestar un servicio a favor del patrón.

---

<sup>19</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Op. Cit. Pág. 2788.

<sup>20</sup> DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. Pág. 440.

Al respecto Mario de la Cueva establece que condiciones de trabajo: "son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".<sup>21</sup>

Al prestar su trabajo el trabajador lo debe de realizar en condiciones adecuadas, de ninguna manera podrá permitirse que lo haga en condiciones insalubres o que deterioren su salud o bienestar.

Juan Soto Cerbón expresa que: "condiciones de trabajo son las circunstancias que caracterizan al trabajo organizado que se presta con motivo de la producción; estas circunstancias que se fundamentan en las aportaciones de la empresa, deben perseguir que el servicio del trabajador tenga todos los elementos de seguridad, de higiene, de eficiencia, de productividad y de influencia positiva para los aspectos humanos de dicho trabajador. No cabe duda que estas condiciones de trabajo, dependen mucho, para que cumplan con sus objetivos buscados por la empresa, de la aportación personal y decidida del mismo trabajador; es decir, si el salario, las prestaciones, el entorno general en que el trabajador realiza sus servicios, no son óptimos, nada se logra en beneficio de la producción".<sup>22</sup>

El trabajador debe de cumplir sus labores con eficiencia desde el momento en que recibe un salario; pero mucho aporta el entorno que lo rodea, es decir las medidas de seguridad y de salud que haya en el lugar en el cual preste sus servicios.

---

<sup>21</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 266.

<sup>22</sup> SOTO CERBON, Juan. Op. Cit. Pág.138.

La Ley Federal del Trabajo, atendiendo las necesidades del trabajador regula las condiciones de trabajo de la manera siguiente:

**Artículo 56.-** "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias, por motivo de raza, nacionalidad, sexo, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".

A trabajo igual, salario igual; es lo que establece este precepto legal, en virtud de que no se le debe de discriminar al trabajador, por ningún motivo, ya que lo vital es que desempeñe su trabajo de forma adecuada. La ley es clara al englobar las circunstancias en que deben de desarrollar sus servicios.

Podemos establecer que las condiciones de trabajo son los elementos necesarios para que el trabajador cuente con una retribución adecuada a su trabajo, de esta manera los estudiaremos a continuación.

## **2.1. Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo es el tiempo en el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón prestando un servicio determinado.

El Diccionario Jurídico Mexicano establece que jornada de trabajo es: "el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o se abstiene de hacerlo por motivos aplicables a este".<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III. Op. Cit. Pág.2868.

El Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social señala que jornada del trabajo: "es la cantidad de horas que el trabajador presta normalmente sus servicios o desarrolla sus tareas para el patrón mediante la contraprestación salarial".<sup>24</sup>

Jornada de trabajo es el tiempo laborado en el cual el trabajador realiza una actividad determinada a favor del patrón.

La Ley Federal del Trabajo define la jornada de trabajo en su artículo 58 de la manera siguiente:

**Artículo 58.-** "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo".

En virtud de la existencia de una subordinación en una relación de trabajo, el trabajador desempeña su trabajo en el tiempo acordado y si éste por alguna circunstancia imputable al patrón se suspende se debe de pagar como si se hubiera laborado.

En la definición legal se encuentran presentes dos elementos muy importantes, el primero, un periodo en el que el trabajador se encuentra a disposición del patrón para una labor en un tiempo determinado. El segundo elemento sería la prestación de su trabajo que se realiza dentro de ese periodo.

La misma ley ha determinado que la jornada máxima deberá de ser de ocho horas, esto con la finalidad de que no se explote al trabajador, sino

---

<sup>24</sup> RUBINSTEIN, Santiago J. Op. Cit. Pág. 125.

que se cumplan los lineamientos legales establecidos y si excede de este tiempo se computará como jornada extraordinaria.

Es importante destacar que la ley reconoce tres tipos de jornada, diurna, con duración máxima de ocho horas, nocturna con siete horas de duración, y mixta con siete horas y media de duración; ninguna de ellas debe de exceder de ocho horas diarias.

## **2.2. Estabilidad en el empleo**

Se manifiesta con el transcurso del tiempo y el desempeño adecuado por parte del trabajador de sus actividades correspondientes.

Mario de la Cueva menciona que estabilidad en el empleo: "es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación".<sup>25</sup>

Es un derecho que adquiere el trabajador, pero todo derecho impone un deber y el trabajador debe cumplir y desempeñar su trabajo con dedicación, eficacia y calidad.

La estabilidad se va generando como un resultado del tiempo laborado de manera acorde por parte del trabajador y que esto trae como consecuencia que se generen a su favor nuevos derechos y mejore los que tenía anteriormente.

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 219.



Es el derecho elemental que adquiere el trabajador en el momento en que se inicia la relación de trabajo. Desde ese instante el patrón está imposibilitado para separar al trabajador de su empleo sin las formalidades de ley y sin causa justificada que pueda demostrar. Existen dos tipos de estabilidad, la absoluta y la relativa; la primera es la que tienen los trabajadores para permanecer en el empleo y la segunda son las salvedades que la ley establece a la regla general, en el caso de despido y la voluntad del trabajador para renunciar.<sup>26</sup>

Depende del trabajador al momento del desempeño de su trabajo para contar con la estabilidad absoluta y la relativa. Debe de haber un equilibrio entre ambas, para respetar la ley y que en dado caso el trabajador solo sea separado de su empleo por causas que ameriten su despido. Con la estabilidad, el trabajador va adquiriendo derechos, como lo es la prima de antigüedad, se incrementan sus prestaciones, su salario, como un incentivo para cumplir con eficiencia sus servicios.

Desde el momento en que un trabajador comienza a trabajar tiene el derecho de estabilidad en el empleo, pero tiene el deber de realizar siempre su trabajo con eficiencia y no incurrir en algunas faltas graves que ameriten su despido.

### **3. Sociedad mercantil**

Es aquella que se constituye con la finalidad de obtener un lucro en una rama comercial determinada.

---

<sup>26</sup> Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Col. Textos Jurídicos Universitarios. Editorial OXFORD. México, 1999. Págs. 61-63.

Al respecto, Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho usual menciona por sociedad mercantil como la: "asociación de personas y bienes o industria para obtener lucro en una actividad comercial".<sup>27</sup>

Es un conjunto de personas que deciden la manera en la que van a utilizar determinados bienes con la finalidad de obtener una ganancia económica.

Roberto Mantilla Molina menciona: "sociedad mercantil es el acto jurídico mediante el cual los socios se obligan a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común de acuerdo con las normas que, para alguno de los tipos sociales en ella previstos señala la ley mercantil".<sup>28</sup>

Sociedad mercantil es una actividad comercial, porque dicha actividad siempre será de carácter lucrativo, siempre buscará el obtener una ganancia.

Entre empresa y sociedad hay una diferencia importante ya que la sociedad es un patrimonio resultado de una asociación y la empresa es el resultado de la organización que el empresario realiza con fines lucrativos. Empresa es la organización de bienes y servicios destinados al comercio, y Establecimiento es una manifestación externa de la empresa, el lugar en el cual se llevan a cabo los servicios. Es decir el Establecimiento es el local en donde se realiza la prestación de servicios, y en la Empresa es la organización sobre los bienes y servicios.

---

<sup>27</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII. Vigésima edición. Editorial Heliasta. Argentina, 1986. Pág. 486.

<sup>28</sup> MANTILLA MOLINA, Roberto L. Derecho Mercantil. "Introducción y conceptos fundamentales, sociedades". Vigésimonovena edición. Editorial Porrúa. México, 1996. Pág. 188.

El artículo 1. de la Ley General de Sociedades Mercantiles reconoce sociedades que considera especies de sociedad mercantil y son:

**Artículo 1.-** "Esta ley reconoce las siguientes especies de sociedades mercantiles:

- I. Sociedad en nombre colectivo;
- II. Sociedad en comandita simple;
- III. Sociedad de responsabilidad limitada;
- IV. Sociedad anónima;
- V. Sociedad en comandita por acciones; y
- VI. Sociedad cooperativa".

Tratándose de una sociedad en nombre colectivo los socios van a responder solidariamente de las obligaciones respectivas que haya adquirido la sociedad; la sociedad en comandita simple se compone de socios que responden de las obligaciones y de socios que están obligados al pago de sus aportaciones, es decir en esta sociedad, los socios no responden solidariamente; en la sociedad de responsabilidad limitada, sólo los socios están obligados al pago de sus aportaciones correspondientes, sin que las partes puedan estar representadas por títulos negociables a la orden o al portador; la sociedad anónima se compone de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones correspondientes; la sociedad en comandita por acciones se compone de varios socios que responden solidariamente de las obligaciones de la sociedad y asimismo, de varios socios que únicamente están obligados al pago de sus acciones; la sociedad cooperativa es formada para tener la finalidad de producir, vender, o comprar en común, es decir entre quienes forman parte de ella, asimismo, los asuntos correspondientes a la sociedad son administrados por personas elegidas entre quienes la forman.

De lo anterior, podemos establecer que será sociedad mercantil aquélla que se constituye con un afán de lucro, con la finalidad de estar produciendo bienes y servicios para un mercado específico.

#### 4. Fusión

Por fusión entendemos la unión de dos o más sociedades con la finalidad de reforzar su competitividad económica, produciendo bienes y servicios destinados a mercados determinados.

Deriva del latín *fusio*, de fundir. El Diccionario Jurídico Mexicano establece que la fusión: "se presenta cuando varias sociedades se unen para formar una, la cual se sujetará a los principios del género al que pertenezcan. La sociedad que subsista o la que resulte tomará a su cargo los derechos y obligaciones de la sociedad extinguida".<sup>29</sup>

Al decidir varias sociedades el unir sus patrimonios, tomarán en cuenta las condiciones más favorables para su finalidad mercantil, es decir buscarán contar solamente con el activo de su capital, y al darse la fusión tendrán por finalidad mejorar sus condiciones de mercado, tomando en cuenta los derechos y obligaciones de las anteriores sociedades que pasan a formar otra sociedad mercantil, porque como ya mencionamos anteriormente, tendrán el propósito de contar con el capital activo para lograr un nivel adecuado de competitividad en el mercado.

Oscar Vásquez del Mercado establece que: "por fusión debe entenderse la reunión de dos o más patrimonios sociales, cuyos titulares

---

<sup>29</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II. Op. Cit. Pág. 1779.

desaparecen para dar nacimiento a uno nuevo, o cuando sobrevive un titular éste absorbe el patrimonio de todos y cada uno de los demás; en ambos casos el ente está formado por los mismos socios que constitulan los entes anteriores y aquéllos, en su caso, reciben nuevos títulos en sustitución de los que poseían, o se les reconoce la parte social correspondiente".<sup>30</sup>

Al darse la fusión, las sociedades se van a unir para continuar con actividades productivas, surgiendo un nuevo patrimonio, que puede continuar un titular que contará con el patrimonio de los demás, o bien puede surgir una nueva sociedad.

Joaquín Rodríguez y Rodríguez establece que la fusión consiste: "en la unión jurídica de varias organizaciones sociales que se compenentran recíprocamente para que una organización jurídicamente unitaria, sustituya a una pluralidad de organizaciones".<sup>31</sup>

José de Jesús Gómez Cotero define a la fusión como: "un acto jurídico mediante el cual se unen los patrimonios de dos o más sociedades, cuyos titulares desaparecen o en algunos casos uno de ellos sobrevive, para compenetrarse en una organización unitaria que los sustituye dentro del mundo comercial; pudiendo ser esta organización resultado de la creación de una nueva sociedad o de la absorción hecha por parte del ente que sobrevive".<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> VÁSQUEZ DEL MERCADO, Oscar. Asambleas, fusión y escisión de sociedades mercantiles. Quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1996. Pág. 305.

<sup>31</sup> RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, Joaquín. Tratado de sociedades mercantiles. Tomo II. Quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1977. Pág. 518.

<sup>32</sup> GÓMEZ COTERO, José de Jesús. Fusión y escisión de sociedades mercantiles. "Efectos fiscales y aspectos corporativos". Col. Ensayos jurídicos. Cuarta edición. Editorial Themis. México, 1996. Pág. 2.

En este sentido podemos establecer que fusión es la unión del patrimonio de varias sociedades, la cual se llevará a cabo con la finalidad de mejorar sus condiciones económicas de producción y para ello puede haber dos formas en las que las sociedades pueden fusionarse, como se expondrá a continuación.

#### **4.1. Tipos de fusión**

Al fusionarse las sociedades, lo pueden realizar de dos formas distintas, o desaparecen todas y surge una nueva, o continua una que va a incorporar el patrimonio de las sociedades que deben de desaparecer.

Las manifestaciones en las que la fusión se da, han originado dos formas de que se realiza la fusión y ambas reconoce la Ley General de Sociedades Mercantiles y son: fusión pura, y fusión por incorporación o absorción, y que a continuación expondremos.

##### **4.1.1. Fusión pura**

Este tipo de fusión consiste en el momento en que al unirse varias sociedades, ya no subsiste ninguna de ellas, y en consecuencia van a dar nacimiento a una nueva sociedad.

La formalidad que se debe de realizar para que tenga efecto la fusión consistente en terminar la sociedad anterior, es llegar a un acuerdo de fusión, y los socios buscando lo más adecuado a sus intereses podrán determinar si es su interés crear una nueva sociedad y realizar la fusión pura, y entonces con la unión de sus patrimonios establecerán la manera para que se pueda constituir como una nueva sociedad mercantil al momento en el que ya tenga efecto la fusión.

La Ley General de Sociedades Mercantiles establece este tipo de fusión en el artículo 224 en su párrafo tercero y en el artículo 226 de la siguiente manera:

**Artículo 224, párrafo tercero.-** "...o la que resulte de la fusión..."

**Artículo 226.-** "Cuando de la fusión de varias sociedades haya de resultar una distinta, su constitución se sujetará a los principios que rigen la constitución de la sociedad a cuyo género haya de pertenecer".

Podemos establecer que la fusión pura se da cuando varias sociedades mercantiles toman la decisión de fusionarse, y determinan que para sus intereses resulta más conveniente el crear una nueva sociedad, en virtud de las condiciones de mercado que se presenten, aportando para constituir la nueva sociedad sus patrimonios correspondientes, y van a organizarse con estatutos que van a regular el marco de operación de la sociedad mercantil que ha sido el resultado de una fusión.

#### **4.1.2. Fusión por incorporación o absorción**

Consiste en que una o varias sociedades por así convenir a sus intereses económicos pasan a formar parte del patrimonio de otra sociedad ya existente.

En la fusión por incorporación, manifiesta Rafael De Pina Vara: "la sociedad o sociedades que se incorporan a otra sociedad ya existente, desaparecen, se extinguen, transmiten a la sociedad incorporante todo su patrimonio, y sus socios representarán en la sociedad incorporante la parte

de interés o acciones equivalentes al valor del patrimonio aportado por la sociedad a la que pertenecen".<sup>33</sup>

En la fusión por incorporación no hay creación de un nuevo ente. Las sociedades que van a incorporarse deliberan por separado su fusión de la sociedad que las incorporará. No obstante que la asamblea de los socios acuerde la fusión, la sociedad continúa su vida normal hasta la fecha en que el acto de fusión tiene lugar. En este momento es cuando las sociedades se extinguen sin liquidación. Las sociedades que desaparecen aportan su capital a la sociedad que subsiste, esta aportación puede ser total o parcial; en el primer caso se integran todos los bienes a la sociedad absorbente, encargándose esta de saldar el pasivo; en el segundo la sociedad absorbida conserva una parte de su activo y liquida el pasivo por su cuenta, no aportando a la absorbente más que el resto del activo. Esta hipótesis está prevista en el artículo 225 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, en el cual se establece que para que pueda tener inmediato efecto la fusión, las sociedades que desaparecen, deberán hacer el pago o garantizar sus créditos a los acreedores; deduciéndose de ello, de cubierto el pasivo, se aporta sólo el activo.<sup>34</sup>

Es decir, es preferente que se cubra el pasivo y al otorgarse la fusión se presente el activo. En este caso la sociedad se extingue sin liquidación, ya que su patrimonio va a pasar a formar parte de otra sociedad. Pero por razones financieras, es conveniente aportar sólo el activo para así, al constituirse la nueva sociedad, se manifiesten mejores condiciones para producir bienes y servicios.

---

<sup>33</sup> DE PINA VARA, Rafael. Elementos del Derecho Mercantil Mexicano. Vigésimo sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1998. Pág. 149.

<sup>34</sup> Cfr. VÁSQUEZ DEL MERCADO, Oscar. Op. Cit. Págs. 313-314.



La Ley General de Sociedades Mercantiles reconoce este tipo de fusión:

**Artículo 223.-** "...y aquella o aquellas que dejen de existir..."

**Artículo 224, párrafo tercero.-** "...y la sociedad que subsista..."

De esta manera, la fusión por incorporación es el resultado de que una sociedad va a ser la principal, es decir la que subsista, la que económicamente sea más fuerte, y a ella van a pasar a formar parte las demás sociedades, que en virtud de sus condiciones financieras, van a dejar de existir.

Como podemos apreciar, la doctrina coincide en que desde el punto de vista jurídico existen dos tipos de fusión de sociedades, como ya establecimos, la fusión pura, que es aquella en la que desaparecen todas las sociedades y en consecuencia surge una nueva sociedad que se constituye con las aportaciones de los patrimonios de las sociedades que se fusionan; y la fusión por incorporación o absorción en la que algunas de las sociedades se extinguen para ingresar a otra sociedad que ya existía, mediante la transmisión de su patrimonio, por así convenir a sus intereses. Como ya mencionamos nuestra legislación reconoce ambos tipos de fusión.

## **CAPÍTULO II. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA FUSIÓN DE SOCIEDADES MERCANTILES**

Para entender el presente es necesario conocer los acontecimientos ocurridos en el pasado; por lo tanto en este capítulo se hará referencia a la forma en la que se ha estructurado el Derecho del Trabajo en México, partiendo desde la época colonial hasta la creación de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo se presentará la manera en que la fusión de sociedades mercantiles se ha manifestado en los códigos mexicanos.

### **1. Antecedentes del Derecho del Trabajo en México**

Desde la antigüedad ha ocurrido que se han cometido abusos por parte de los patrones hacia sus empleados, tanto en la jornada de labores como en la forma de pago. Asimismo el trato que se les daba, la explotación de su trabajo, el aprovecharse de la necesidad económica por parte del trabajador, comprometiéndolo a tener deudas con el patrón y pagarlas con su trabajo. Partiendo de la época colonial se expondrá la situación que imperaba y como se presentaban las condiciones de trabajo hasta nuestra época.

#### **1.1. La Colonia**

En esta época, las condiciones que se presentaban eran muy duras para los nativos, en virtud de que los españoles les impusieron otra cultura, lenguaje y costumbres. Se trataba del cambio de una forma de vida, con sus costumbres, a una esclavitud, a un trabajo forzoso, obligatorio. Patricia

Kurczyn Villalobos establece: "al no haber respeto a la libertad del hombre, tampoco pudo haberlo hacia su trabajo".<sup>35</sup>

La actividad que imperaba en esta época era la minería, ya que la extracción de metales, como el oro, plata, enriqueció a los españoles, de ahí que muchas personas fueran obligadas a trabajar en dicha actividad, incluso los presos, cuando los dueños de las minas se responsabilizaban de ellos, con la finalidad de extraer la mayor cantidad de metales.

Debido a la explotación necesaria de los recursos en los nuevos territorios que gobernaban los españoles, requerían para ello de la mano de obra que reclutaban de los nativos. Durante largo tiempo dichas personas fueron objeto de una excesiva e inhumana explotación, siendo necesario la creación de ordenamientos jurídicos que regularan esta situación.

Sin embargo su regulación no era para proteger al trabajador, sino para aumentar la explotación minera. Se establecía la raya que podía pagarse en moneda o plata u oro. Muchas veces se podían endeudar con el patrón y para cubrir la deuda trabajar para el, lo cual operaba con restricciones a su libertad, y en muchas ocasiones esta deuda se heredaba de manera tal, que quedaban comprometidos a trabajar los descendientes a favor de un patrón.

Las Leyes de Indias es una legislación social, consideraba algunos derechos a favor de los trabajadores, como en lo referente a la jornada, los descansos, el salario, protección a la mujer encinta, protección contra las labores insalubres y peligrosas, atención médica y descanso pagado por enfermedad. Sin embargo mucho del incumplimiento de las Leyes de Indias

---

<sup>35</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las nuevas relaciones de trabajo. Editorial Porrúa, UNAM. México, 1999. Pág. 53.

obedece a la ineficacia de las sanciones, ya sea por falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley, o por la corrupción de las autoridades; por lo tanto su aplicación fue prácticamente nula.<sup>36</sup>

Se puede considerar que las Leyes de Indias fue una legislación que reguló muchos de los problemas y necesidades de su población en esos momentos, e intentó dentro de su normatividad darles solución. Se considera como una gran legislación social, en virtud de la normatividad que regulaba, sin embargo en nada beneficia a la población el hecho de que una ley que contenga derechos justos sea letra muerta, es decir que no se lleven a cabo los principios que establece.

Además de la esclavitud, se pasó a la encomienda, en la cual los indios eran los encomendados y los españoles los encomenderos. Los encomenderos eran solo los conquistadores, sus descendientes o quienes habían hecho algún servicio al rey. Tenían a su cargo a los nativos y estos a cambio tenían que pagar un cierto tributo, y prestarles un servicio personal de trabajo.

Como se puede apreciar, los nativos eran considerados como animales de venta, que tenían que estar bajo las ordenes de los españoles, trabajar para ellos y otorgarle un tributo a ellos.

De la encomienda se pasó a los repartimientos, en la cual los jueces eran quienes se encargaban de asignar para quien iban a trabajar los nativos y que tareas les serían asignadas para realizar su servicio. Cada virrey aplicaba su criterio sobre la libertad del trabajador, en la cual podían

---

<sup>36</sup> Cfr. KAYE, Dionisio J. Relaciones individuales y colectivas del trabajo. Segunda edición. Editorial Themis. México, 1995. Págs. 9-13.

cambiar de amo mediante una boleta de libertad donde se estableciera que no le debiera nada.<sup>37</sup>

De lo anteriormente expuesto se percibe que los trabajadores eran considerados como objetos y sus derechos no eran respetados. Por lo tanto para llegar a su liberación tuvieron que pasar varios siglos.

## **1.2. México independiente**

Con la independencia de México en 1821 se establece la igualdad de españoles, indios y mestizos. Es destacable lo que se inició con Miguel Hidalgo y Costilla en 1810, el buscar la supresión de la esclavitud y una forma de vida más justa.

El descontento que tenía la población, los abusos, el trato indignante hacia los nativos. Los criollos también vivían un ambiente de descontento por la discriminación en cuanto a cargos que eran objeto en relación con los españoles. Todos estos motivos impulsaron a que tomaran las armas para lograr sus ideales.

Los cambios habían comenzado y en 1813, José María Morelos y Pavón declara la igualdad y la protección del trabajo en los Sentimientos de la Nación en los artículos siguientes:

**"Artículo 9.-** Que los empleos los obtengan sólo los americanos.

**Artículo 10.-** Que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir, y libres de toda sospecha.

---

<sup>37</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Op. Cit. Págs. 52-57.

**Artículo 12.-** Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal al pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

**Artículo 15.-** Que la esclavitud se proscriba para siempre, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y sólo distinguirá a un americano de otro, el vicio y la virtud<sup>38</sup>.

Con los Sentimientos de la Nación los principios que se buscaban proteger eran la igualdad, es decir que no hubiera ninguna clase de discriminación, que los nacionales tuvieran preferencia para la obtención de un empleo, y que a los extranjeros sólo fueran contratados cuando demostraran que eran capaces para el oficio; pero si se presentaba una disyuntiva entre a quien otorgarle un empleo, entre un nacional y un extranjero, se le otorgaría preferencia al nacional que fuera apto para el empleo.

Se buscaba un trato digno hacia el trabajador, un reconocimiento a su trabajo y otorgarle respeto en las condiciones en que el determinado trabajo se prestaba. De ahí que los principios que plasmaba este documento, eran la no discriminación para el empleo, el aumento de salario, que debería de ser justo para mejorar el nivel de vida del trabajador, y una jornada adecuada.

En la Constitución de Apatzingan o también llamada como el Decreto constitucional para la libertad de la América mexicana, sancionado

---

<sup>38</sup> TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México 1808-1998. Vigésimoprimer edición. Editorial Porrúa. México, 1998. Pág. 30.

en Apatzingan el 22 de octubre de 1814, instituye la igualdad y la libertad al trabajo en el artículo 38 de la siguiente forma:

**Artículo 38.-** "Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública".<sup>39</sup>

Este precepto establecía la libertad para dedicarse al trabajo dentro de la rama que dispusiera el trabajador, sin que nadie se lo pudiera prohibir, siempre y cuando fueran en forma lícita. Sin embargo este derecho que les otorgaban a los ciudadanos imponía una restricción, que era el no dedicarse a cargos que formen parte de la subsistencia pública

La lucha por la Independencia fue un cambio violento en las instituciones políticas, económicas y sociales de la nación, pero con la finalidad de lograr un mejor nivel de vida.

En el Plan de Iguala de 1821, con Agustín de Iturbide, en materia del trabajo en el artículo 12 establece:

**Artículo 12.-** "Todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo".<sup>40</sup>

Este precepto establecía que la capacidad con la que contara el trabajador para desempeñar sus labores era lo que lo hacía merecedor de un empleo acorde a sus aptitudes.

---

<sup>39</sup> Ibidem. Pág. 35.

<sup>40</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Op. Cit. Pág. 69.

En las constituciones de 1824 y de 1836 no se establecieron disposiciones relativas a la materia de el trabajo.

Sin embargo en el acta constitutiva y de reforma de 1847, se perfila el derecho del trabajo, en el artículo 5 que establece:

**Artículo 5.-** "Para asegurar los derechos del hombre que la Constitución reconoce, una ley fijará las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad de que gozan todos los habitantes de la república y establecerá los medios para hacerlas efectivas".<sup>41</sup>

En virtud de que se consideraba la igualdad entre los habitantes del país, el derecho a dedicarse al trabajo, oficio que fuera del agrado particular del trabajador, y con lo establecido en documentos precedentes, se considera que ya se buscaba regular el derecho al trabajo.

Dionisio J. Kaye establece: "no parece que la condición del peonaje haya mejorado con la Independencia; demasiado ocupados en la política, los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo seguramente en un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales".<sup>42</sup>

Al haber cambios tan importantes en el país, desde el momento en que se realizaron las modificaciones en el gobierno, los cambios en el régimen, no fue fácil el dedicarle la atención necesaria a todas las áreas y actividades de la población. El reestructurar la forma de gobierno del país hizo que se descuidaran aspectos muy importantes de las necesidades de la población.

---

<sup>41</sup> Idem.

<sup>42</sup> KAYE, Dionisio J. Op. Cit. Pág. 15.



Es en la constitución de 1857 cuando se establece la libertad de trabajo en los artículos siguientes:

**Artículo 5.-** "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".<sup>43</sup>

Este artículo fue reformado por la ley de adiciones y reformas del 25 de septiembre de 1873, adicionado por la ley de fecha 10 de junio de 1898.

**Artículo 32.-** Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley fijará el término a que pueden extenderse los contratos y la especie de obras sobre las que hayan de versarse.

**Artículo 33.-** Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política, en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de las horas en que diariamente se han de emplear el menor, y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido o no le instruya convenientemente".<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> TENA RAMIREZ, Felipe. Op. Cit. Pág. 607.

<sup>44</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Op. Cit. Pág. 69.

La Constitución de 1857 consagraba principios muy importantes en materia laboral como lo era la libertad para prestar cualquier trabajo, en el área en que un trabajador quisiera, no obligarlo a prestar sus servicios a un patrón al que no quisiera, así como el pago de salario. Además de proteger la libertad, protegía los términos en que se prestara el trabajo, ya que ningún trabajo puede atentar contra la integridad de persona alguna.

Al respecto Patricia Kurczyn Villalobos manifiesta: "la omisión al reconocimiento de los derechos sociales puede ser por la influencia liberal de la legislación napoleónica y por el menosprecio de la clase trabajadora sometida a condiciones de vasallaje como parte de la herencia de la sociedad colonial... se trata de una pequeña sociedad con oportunidades para los burgueses y los hacendados, quienes ejercían el poder político..."<sup>45</sup>

Para la clase trabajadora, en las normas que se expedían, se establecían algunos principios limitados, no se regulaba aún como se hubiera querido, ya que al organizar un sistema de Gobierno, había privilegios para otras clases sociales.

El Código Civil de 1870 respecto de las relaciones laborales contiene lo referente al servicio doméstico y al servicio por jornal. Al respecto Dionisio J. Kaye establece: "Acusan un proteccionismo total a favor del patrón, dejando a su arbitrio la terminación del contrato sin responsabilidad alguna".<sup>46</sup>

Además de que los empleados en muchas ocasiones se encuentran sujetos a los abusos de quienes los emplean, de ahí la crítica que este autor manifiesta en el sentido de que los patrones podían disponer

---

<sup>45</sup> Ibidem, Pág. 70.

<sup>46</sup> KAYE, Dionisio J. Op. Cit. Pág. 17.

libremente de las relaciones de trabajo, manteniendo un sentido arbitrario respecto de el trabajador, y esto obviamente atenta contra los principios que se buscan de igualdad y de respeto en las relaciones de trabajo.

Los cambios se fueron presentando en forma paulatina, luchando por una vida justa, y una jornada humana, queriendo dejar atrás los abusos cometidos por los españoles durante la época colonial.

### **1.3. Porfiriato**

El régimen de dictadura que llevó Porfirio Díaz había atraído mucho descontento entre la población. El reelegirse en forma constante, el favorecimiento al extranjero, ya que ellos ocupaban residencias, disponían de grandes cantidades de dinero, lo que contrastaba con la situación económica del resto de la población mexicana. Todo lo negativo del régimen, las injusticias en contra del proletariado, los abusos de los que eran objeto, la explotación, la pobreza en la que vivían, además de la mala administración de la riqueza, fueron los problemas que iban acumulándose y que ocasionaban un malestar en la población.

Actividades como la minería, la industria petrolera, la industria textil, los bancos, el comercio, las comunicaciones y transportes, la agricultura, estaban bajo el interés financiero extranjero.

El desarrollo industrial del país permitió la existencia de la clase obrera que trabajaba en las fábricas de la ciudad.

La situación económica que vivía la clase campesina y la mala distribución de la riqueza propiciaba que estuvieran en pésimas condiciones, y todo esto acrecentaba la miseria en la cual los campesinos vivían.

En cuanto a los trabajadores que emigraban del campo a la ciudad, había un gran cambio en sus condiciones de trabajo, ya que se modificaban los hábitos en el trabajo de campo a el trabajo en las fábricas, donde tenían que soportar los ruidos ensordecedores que producían las máquinas. El ambiente en que vivía el trabajador dentro de las fábricas era muy pesado, en virtud de que laboraba alrededor de catorce y dieciséis horas diarias; era una explotación constante en la prestación de sus servicios.

El Gobierno de Porfirio Díaz permitía la existencia de agrupaciones políticas que no criticaban, ni se oponían a las medidas que establecía el régimen, sino que éstos grupos estaban de acuerdo con las medidas que tomara y lo apoyaban en dichas actividades.

Sin embargo, en materia laboral fue muy severa la actitud del régimen. El artículo 925 del Código Penal imponía penas privativas de libertad que eran de arresto entre ocho días y seis meses y multas de veinticinco a quinientos pesos a quienes organizaban un tumulto o motín para obligar a subir o bajar los salarios.

No obstante la penalidad establecida, el proletariado nacional llevó a cabo setenta y cinco huelgas en la industria textil y sesenta en la industria ferrocarrilera; asimismo, efectuaron treinta y cinco paros las trabajadoras de la industria cigarrera, doce movimientos huelguísticos se registraron en la minería y doce procesos de paralización de actividades desarrollaron los panaderos.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Cfr. AVILA CARRILLO, Enrique. Historia del México Contemporáneo. Segunda edición. Ediciones Quinto sol. México, 1989. Págs. 12-14.

En el año de 1906 el gobierno suprimió las huelgas que se suscitaron en las minas de Cananea y en las fábricas de textil de Río blanco. Mostrando el Gobierno su arbitrariedad y negándose a escuchar los problemas de la clase trabajadora y en lugar de buscar una solución pacífica, utilizó la supresión.

La huelga en la mina de Cananea sucedió en virtud de un contrato que perjudicaba a los empleados, entonces estos indignados se manifestaron gritando: ¡cinco pesos y ocho horas de trabajo! sin embargo, en respuesta la autoridad mandó a la policía y los manifestantes fueron detenidos.

Las peticiones que solicitaban son las siguientes:

- “1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
  - I. La destitución del mayordomo Luis (nivel 19).
  - II. El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo.
  - III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co., se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
  - IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.
  - V. Todo mexicano, en el trabajo de ésta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes”.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. Pág. 6.

Por defender estas peticiones por medio de una huelga, con la finalidad de que sus derechos fueran respetados y la clase trabajadora ya no fuera susceptible de abusos por parte del patrón en las condiciones de trabajo y su calidad de vida mejorara, en respuesta fueron reprimidos los trabajadores por parte del Gobierno, como represalia por manifestarse en una huelga.

En cuanto al movimiento obrero ocurrido en la huelga textil de Río Blanco, fue el descontento de los trabajadores frente a las condiciones de trabajo en cuanto a la prestación de sus servicios lo que originó un conflicto obrero-patronal, en donde los trabajadores al manifestarse fueron objeto de una severa represión en la que perdieron la vida alrededor de ochocientas personas.

El documento que motivó que se suscitara la huelga fue el Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, y dentro de su contenido se encuentra lo siguiente:

"La cláusula primera fijó la jornada de seis de la mañana a ocho de la noche. Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspenderán las labores a las seis de la tarde. La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se dará dos toques preventivos, a las cinco treinta y a las cinco con cuarenta y cinco minutos de la mañana. La cláusula catorce fijó los días de fiesta el 1 y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 15 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana mayor, jueves de corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1 y 2 de noviembre, y 8, 12 y 25 de diciembre. La cláusula doce autorizó al administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La cláusula trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma cláusula indicaba que

en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días".<sup>49</sup>

La jornada era notoriamente excesiva y fue uno de los principales motivos por lo que los trabajadores se manifestaron en huelga, además de los actos arbitrarios de los que eran objeto los trabajadores, y como ya mencionamos fueron severamente reprimidos.

Por la magnitud que tuvo en cuanto a la represión de que fueron objeto los trabajadores que se manifestaron en huelga por parte del Gobierno de Porfirio Díaz, el régimen totalmente arbitrario y desigual que gobernaba al país, y la forma en la cual decidieron dar una respuesta al conflicto para imponer el poder de que se ostentaba el gobierno; además de las condiciones de trabajo en que se prestaba el servicio, así como la jornada excesiva de trabajo, y el salario que no era suficiente para cubrir sus necesidades, es que estos movimientos se consideran de gran importancia para nuestra historia.

Sin embargo, el derecho laboral no había sido descuidado del todo durante esta etapa, ya que cabe señalar que en los estados de México en 1904 y Nuevo León en 1906 se habían expedido leyes para proteger al obrero contra accidentes de trabajo.<sup>50</sup>

Pese a las actividades arbitrarias que se suscitaban durante el gobierno de Porfirio Díaz hacia el trabajador, en algunos estados comenzaron a regularse los derechos que brindaban al trabajador protección en el desempeño de sus labores, y este reconocimiento que comenzaba a

---

<sup>49</sup> Ibidem. Pág. 9.

<sup>50</sup> Cfr. MARGADANT S. Guillermo Floris. Introducción a la historia del Derecho Mexicano. Decimocuarta edición. Editorial Esfinge. México, 1997. Pág. 199.

darse es importante, ya que son normas a las cuales el trabajador tenía derecho para prestar sus servicios en mejores condiciones de trabajo.

Al respecto Néstor de Buen opina que: "lo importante de ambas leyes deriva de que adoptan la teoría del riesgo profesional. Aún cuando las indemnizaciones eran relativamente bajas en la Ley dictada en el Estado de México, conocida también como la "Ley Vicente Villada", y muy superiores en la Ley dictada en el estado de Nuevo León, conocida como la "Ley del General Bernardo Reyes", lo fundamental estribó en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidente y enfermedad profesional y en la inversión de la prueba, ya que estimó que todo accidente era profesional mientras no se demostrara lo contrario".<sup>51</sup>

Es destacable que dentro del ambiente que se vivía en la época de Porfirio Díaz, se hayan comenzado a regular en materia del trabajo los riesgos a los que estaban expuestos los trabajadores con motivo de el desempeño de sus labores, las enfermedades, y el derecho a una indemnización para el trabajador por concepto de enfermedad o accidente en consecuencia de la realización de sus actividades. El reconocimiento que se le otorgaba a éstos aspectos era muy importante para la materia del trabajo, en virtud de que se le brindaba al trabajador más apoyo en sus derechos laborales.

Sin embargo, el régimen de dictadura de Porfirio Díaz tenía sus días contados, ya que en el programa del Partido Liberal Mexicano de Ricardo Flores Magón se manifiestan principios laborales y agrarios que se convertirían en realidad en la Constitución de 1917.

---

<sup>51</sup> DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Pág. 304.



El Partido Liberal Mexicano fue fundado en San Louis, Missouri, Estados Unidos, en julio de 1906, por militantes del movimiento obrero, quienes se vieron obligados a establecer su residencia en Estados Unidos, ya que la persecución policiaca desatada contra ellos por el régimen porfirista había convertido en imposible su permanencia en territorio nacional, sin embargo este partido destacó ampliamente por su lucha abierta contra el aparato estatal. Los postulados de este partido van a reflejar toda una serie de actitudes políticas encaminadas a terminar con la larga vida del régimen de Porfirio Díaz. El papel de dirección del Partido Liberal Mexicano en los movimientos huelguísticos de los ferrocarrileros, mineros y trabajadores textiles dio un enfoque político y económico de gran trascendencia a las luchas obreras en el porfiriato.<sup>52</sup>

Este programa en relación a la materia laboral, en el apartado de "Capital y Trabajo", establece los siguientes puntos:

- 21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo...
- 22.- Reglamentación del servicio doméstico y de el trabajo a domicilio;
- 23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo;
- 24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años;
- 25.- Obligar a los dueños de minas, fabricas, talleres, etc. A mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios;
- 26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de estos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios;
- 27.- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo;

---

<sup>52</sup> Cfr. AVILA CARRILLO, Enrique. Op. Cit. Pág. 15.

- 28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos;
- 29.- Adoptar medidas para que los dueños de las tierras no abusen de los medieros;
- 30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas;
- 31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas que paguen al trabajador de cualquier otra manera que no sea con dinero en efectivo;
- 32.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros;
- 33.- Hacer obligatorio el descanso dominical".<sup>53</sup>

Se puede apreciar que éste documento contiene principios muy importantes en materia de Derecho del Trabajo, como lo es el respeto hacia la persona del trabajador en el desempeño de su trabajo, la jornada justa de ocho horas de trabajo, salario, forma de pago, que se realice en dinero y no en especie, medidas de seguridad para el desempeño de las labores, el derecho a un descanso dominical, después de haber laborado los otros días, preferencia a nacionales respecto de extranjeros, indemnización para el trabajador en casos de riesgos de trabajo, además de que en los lugares en los cuales se prestara el servicio no fueran insalubres, sino que fueran higiénicos. Estos lineamientos se establecían con la finalidad de que las condiciones en las cuales el trabajador prestara un servicio fueran justas y no fueran objeto de arbitrariedad por parte del patrón. Los principios que establece éste documento posteriormente serían regulados en Nuestra Norma suprema.

---

<sup>53</sup> TENA RAMÍREZ, Felipe. Op. Cit. Págs. 729-730.

El Plan de San Luis de Francisco I. Madero, es un programa de acción política y social que se propone instaurar los derechos democráticos y terminar con la explotación de la población india, los campesinos y los trabajadores, que habían sido desposeídos de todo derecho. Además de que señalaba el principio de no reelección, es decir manifestaba lo que la población en ese momento requería, y ya estaba harta del régimen porfirista, de un sistema de dictadura, donde solamente se había beneficiado a una clase social a la cual no pertenecía el resto de la población.

Debido a los despojos de tierras a los campesinos, la nula libertad política, la actitud represiva del régimen en contra de las ideas de oposición, la miseria en que vivía la población, la crisis económica; en consecuencia se tuvo que manifestar la revolución mexicana, como búsqueda de un mejor nivel de vida dejando atrás el régimen de dictadura de Porfirio Díaz. Posteriormente Porfirio Díaz abandonó el país rumbo a París Francia, donde murió cuatro años después.

#### **1.4. Constitución de 1917**

La Constitución es un documento expedido por el Estado que va a representar la voluntad popular. Es hasta este año, con apoyo en los principios que fueron motivo de lucha en la revolución, cuando se realiza una nueva Constitución.

Cuando se encontraban en sesiones para realizarla, se quería incorporar algunos principios que no fueran violados por los patrones, y que le otorgaran beneficios a la clase trabajadora, de esta manera se habló de huelga, salario mínimo. Es una aportación importante, ya que se trata de dar solución a problemas reales, sociales, que se estaban manifestando en esos momentos.

Sin embargo, en los años que precedieron a la realización de la Constitución hubo documentos que se realizaron buscando beneficiar a el trabajador.

En el estado de Aguascalientes, el 23 de agosto de 1914, Alberto Fuentes estableció el descanso dominical, una jornada máxima de ocho horas, asimismo prohibía las deducciones a el salario.

El 15 de septiembre de 1914, en el estado de San Luis Potosí, el General Eulalio Gutiérrez estableció el salario mínimo especial para el trabajador de las minas, así como el pago de salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del Departamento de Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados a el trabajo.

En el estado de Tabasco, el Gobernador Luis F. Domínguez, por Decreto de 19 de septiembre de 1914, determinó la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de trabajo de ocho horas, así como el establecer un salario mínimo.

El 2 de septiembre de 1914, en el estado de Jalisco, el Gobernador Manuel M. Diéguez, señaló que se consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, además establecía las sanciones por la violación a los derechos de los trabajadores mencionados. Mediante decretos de fecha 7 de octubre y 28 de diciembre de 1914, se reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, estableció los salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección del salario, el riesgo profesional y estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también llamadas Municipales.

En el estado de Veracruz, el Gobernador Manuel Pérez Romero, con fecha 19 de octubre de 1914, buscó otorgarle beneficios a la clase trabajadora y entonces impuso el descanso semanal.

Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, que reglamentaba la jornada máxima de nueve horas con descanso para tomar alimentos, el descanso semanal obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, la obligación de las empresas a construir escuelas primarias, el establecimiento de la inspección del trabajo y la organización de la justicia laboral, a través de las Juntas de Administración Civil.

En el estado de Yucatán, el General Salvador Alvarado expidió dos leyes en materia del trabajo: la de fecha 14 de mayo de 1915 que creó al Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la Ley de Trabajo de fecha 11 de diciembre de 1915, que junto con las leyes Agraria, de Hacienda del Catastro y del Municipio Libre, fueron conocidas como las cinco hermanas. El segundo ordenamiento laboral citado establecía algunos principios que luego se incorporarían al artículo 123 Constitucional, reglamentó aspectos del derecho individual como la jornada máxima, el descanso, el salario mínimo, y la defensa de las retribuciones, además estableció las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo, además reguló el trabajo de mujeres y menores, la higiene y seguridad en las fábricas y los riesgos de trabajo.

Por lo que respecta a el Distrito Federal, es destacable el proyecto de ley sobre contrato de trabajo que elaboró en abril de 1915, una comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, proyecto que regulaba los contratos individuales y colectivos de trabajo, a éstos últimos les otorgaba el carácter de contratos normativos. Un proyecto

complejo, ya que no produjo los resultados favorables que se esperaban, porque se dijo quedó establecido dentro de lo que determinaba el Derecho Civil, y se consideró que estaba muy atrasado en comparación con las leyes expedidas en Yucatán y Veracruz.

En el Estado de Coahuila, el 28 de septiembre de 1916, el Gobernador Gustavo Espinosa Mireles, expidió un Decreto por el cual se creó dentro de los departamentos gubernamentales, una sección referente a el trabajo. El 27 de octubre de 1916 se promulgó la Ley del Trabajo, que reprodujo prácticamente el proyecto Zubarán, sin embargo, agregó esta ley tres capítulos relativos a accidentes de trabajo, conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos y participación de los beneficios de las empresas, éste último aspecto constituye uno de los antecedentes legislativos más remotos sobre la materia.<sup>54</sup>

Estos documentos sirvieron como precedente para que los constituyentes de 1917 tomaran en cuenta estos principios y los regularan en la Constitución como normas protectoras para los trabajadores.

La Constitución de 5 de febrero de 1917 se realizó con la finalidad de plasmar los ideales, principios que emanaron de la revolución de 1910, luchando por una vida más justa.

La Constitución es el ordenamiento jurídico supremo de un sistema jurídico nacional, es la ley fundamental sobre la cual se levantan las demás leyes y todo acto de autoridad debe sujetarse a las disposiciones establecidas en ésta Constitución.

---

<sup>54</sup> Cfr. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1991. Págs. 40-42.

El 27 de enero de 1917 quedó aprobado el artículo 123 donde se establecen derechos como jornada de ocho horas, descanso, normas de seguridad e higiene, así como el pago de salario. El texto original de el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 establecía en forma general la regulación de todo tipo de trabajo, según se establece en su texto:

**Artículo 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, las cuales regirán el trabajo de los jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo..."

Este artículo contempló las actividades de todos los trabajadores sin exclusión, además previó que serían las legislaturas locales quienes se encargarían de otorgar la reglamentación correspondiente a el citado precepto constitucional.

Es una gran aportación los principios plasmados en la Constitución, ya que consagra principios sociales por los que se había luchado durante mucho tiempo y con los que se buscaba regular situaciones reales y, por ende, ya no permitir más explotación ni abusos en la prestación de un servicio hacia la clase trabajadora.

Además, cabe señalar que la Constitución establece la presencia de una autoridad que tendrá la finalidad de dirimir los conflictos laborales que se susciten entre el trabajador y el patrón, como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes serán las encargadas de impartir justicia en los problemas laborales.

### 1.5. Declaración de derechos sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931

El Derecho del Trabajo busca la justicia del trabajador, reflejada en los hombres que lucharon en la revolución mexicana, los ideales que tenían la finalidad de lograr un mejor nivel de vida. Se busca el respeto hacia el servicio que presta el trabajador y las condiciones en las cuales lo realiza, además que este servicio no sea susceptible de abusos, ni explotación por parte del patrón.

En la declaración de derechos sociales de 1917 se plasman dichos principios, ya que es producto de la revolución y son principios por los que se luchó para que fueran establecidos.

Al respecto, Mario de la Cueva establece que: "En el discurso de presentación del proyecto de Constitución, Carranza expresó la reforma del artículo 72 de la Constitución de 1857, a fin de conferir al poder legislativo la facultad de expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantarían todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de los trabajadores. Al concluir los diputados constituyentes decidieron preparar la primera declaración de derechos sociales de la historia, paralela a la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789".<sup>55</sup>

Para el pueblo mexicano estos principios fueron muy importantes, ya que se trataba de su voluntad, de regular su situación y con esto buscar una solución a las necesidades que tenían en ese momento. En la asamblea constituyente de Querétaro se busca asegurar una existencia decorosa al

---

<sup>55</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Seguridad social, Derecho colectivo del Trabajo, sindicación, convenciones colectivas, conflictos de trabajo, la huelga". Tomo II. Novena edición. Editorial Porrúa. México, 1998. Pág. 28.



trabajador y a su familia, y por ende buscar el mejoramiento de su nivel de vida.

La declaración de derechos sociales contiene los beneficios mínimos de la previsión social que deben de otorgarse a los trabajadores, así al establecer las condiciones de trabajo, los riesgos de trabajo, los accidentes que pueden ocurrir en el trabajo, las enfermedades profesionales, se buscaba el otorgarle cierta protección a la clase trabajadora en virtud de las actividades que realizara en el desempeño de sus labores, así tendrían mejores niveles de seguridad en el trabajo, y apoyo en caso de ocurrir algún accidente en la prestación del servicio y con esto buscar un mejor nivel de vida para el trabajador y su familia.

Así, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, regiría las relaciones obrero-patronales, otorgó beneficios al trabajador, tales como la libertad sindical, condiciones de trabajo, derecho de huelga, disposiciones sobre el salario. Con todos estos principios protectores a el trabajador, eran con la finalidad de que llegado a ocurrir algún conflicto con el patrón, el trabajador no se encontrara en una situación tan desventajosa frente a el patrón y contara con los elementos para defenderse y no fuera tratado de forma arbitraria.

Esta ley contemplaba un conjunto de derechos de la clase trabajadora, proporcionó una mejoría en el nivel de vida del trabajador, ya que contaba con la contratación colectiva y el derecho de huelga.

Así, esta ley mejoró las condiciones de vida de los trabajadores al regular sus problemas de trabajo.

## **2. Antecedentes de la fusión de sociedades mercantiles en México**

La fusión de sociedades mercantiles, en los ordenamientos mercantiles, no ha estado reglamentada en virtud de que no se presentaban de manera constante como ahora los problemas económicos, financieros, la competencia y el deseo de abarcar más mercados.

El fenómeno de la fusión, se puede decir no es tan antiguo, de ahí que su reglamentación no sea tan amplia. Las causas económicas fueron lo que impulsaron a que se fuera suscitando más acuerdos sobre la fusión de sociedades mercantiles, y principalmente en los países más desarrollados industrialmente. La fusión conforme pasa el tiempo adquiere mayor volumen en cuanto a la realización en que se manifiesta. Sin embargo hay legislaciones, como el Código de comercio español, que sólo establecen una normatividad no tan extensa en cuanto a los aspectos y términos de la fusión de sociedades mercantiles.

En virtud de la acumulación de capital, las fusiones se presentan como una consecuencia, ya que llega un momento en el que es necesario para elevar los niveles de las sociedades buscar nuevos mercados y tener el control sobre ellos. A continuación se expondrá como la fusión de sociedades mercantiles se ha desarrollado y ha sido regulada en los códigos mexicanos.

### **2.1. Fusión en los códigos mexicanos**

El código de comercio de 1889 es el primero en México que establece normas sobre la fusión de las sociedades mercantiles. Su regulación no es amplia, pero si es precisa en cuanto a la constitución de la sociedad mercantil, estatutos que regirán la misma, así como los términos en

los que quedan los socios y acreedores. Siguiendo el modelo del Código de Comercio italiano de 1883, el cual con carácter general regula la fusión de las sociedades mercantiles. Todo lo referente a clases de sociedades mercantiles, también se basa en un plazo para la defensa de los derechos de acreedores.

En el capítulo VIII, "De la fusión de las sociedades", abarcando de los artículos 260 a 264, el Código de Comercio en México regulaba la fusión de la siguiente forma:

**"Artículo 260.-** La fusión de varias sociedades debe de ser decidida por cada una de ellas. La decisión debe ser tomada en los términos que expresa la fracción III del artículo 206 pero para los socios que disientan, la sociedad se tendrá por disuelta.

**Artículo 206.-** Cuando la escritura social o los estatutos no dispongan otra cosa, será necesario la representación de las tres cuartas partes del capital social y el voto unánime del número de accionistas que representen la mitad de dicho capital para poder tomar las resoluciones siguientes:

F III. La fusión con otras sociedades.

**Artículo 261.-** La publicación a que se refiere el artículo 17 deberá hacerse por cada uno de las sociedades que hayan acordado fusionarse. Cada sociedad deberá publicar su último balance y aquélla o aquéllas que dejen de existir deberán publicar, además el sistema establecido para la extinción de su pasivo.

**Artículo 262.-** La fusión de dos o más sociedades no podrá tener efecto sino tres meses después de haberse publicado las bases de la fusión, a menos que se pacte el pago de todas las deudas sociales, o se constituya el

depósito de su importe en una institución de crédito o se haya obtenido el consentimiento de todos los acreedores. Las deudas a plazo se darán por vencidas.

El certificado en que se haga constar el depósito, deberá publicarse conforme al artículo anterior.

Durante el plazo señalado todo acreedor de las sociedades que se fusionan, tiene derecho para oponerse a la fusión, la cual se suspenderá sino obtiene el pago, el depósito o el consentimiento de que habla este artículo.

**Artículo 263.-** Cuando se haya vencido el plazo de tres meses sin que se haya presentado ningún opositor, la fusión podrá llevarse a cabo, y la sociedad que quede existente, o la que resulte de la fusión, tomará a su cargo los derechos y obligaciones de las sociedades extinguidas.

**Artículo 264.-** Cuando de la fusión de dos o más sociedades haya de resultar una distinta, su constitución se sujetará a los principios que rigen la constitución de las sociedades a cuyo género haya de pertenecer”.<sup>56</sup>

Este código de comercio establecía que debe de existir un acuerdo entre los accionistas para que determinen si la sociedad mercantil en virtud de los intereses económicos sea susceptible de una fusión. Al fusionarse las sociedades mercantiles, este código ya regulaba la fusión por incorporación o absorción al establecer en el artículo 261: "...y aquella o aquellas que dejen de existir...", entonces al haber fusión las sociedades mercantiles deberían de establecer un balance general sobre su activo y su pasivo, saber el monto

---

<sup>56</sup> Código de Comercio de los Estados Unidos Mexicanos, Concordado por Antonio de J. Lozano. "Concordado literalmente con el que deja de estar en vigor en la misma fecha y con los vigentes en España, Francia, Bélgica, Alemania, Italia, Holanda y Portugal. Edición de la Guía práctica de Derecho. México, 1890. Pág. 100.

de cada uno, y eliminar su pasivo para que al momento de darse la fusión se contara sólo con el activo.

Sus efectos les otorgan el término de tres meses, y otorga la facultad a todo acreedor a oponerse a la fusión, la cual si no se obtiene el pago correspondiente no tendrá efecto. Después de este término la fusión se llevará a cabo.

Este código reconocía ambos tipos de fusión, la fusión por absorción o incorporación y la fusión pura respectivamente, al establecer en el artículo 263: "...la sociedad que quede existente...", "...o la que resulte de la fusión...", y el artículo 264 establece: "cuando de la fusión de dos o más sociedades haya de resultar una distinta...". Eran dos formas en las cuales se manifestaba la fusión y estas formas hasta nuestra legislación vigente siguen regulando la fusión de sociedades mercantiles.

El proyecto para el nuevo Código de Comercio de 1929, reglamentaba la fusión de sociedades mercantiles en igual forma que como lo hacía el Código de Comercio de 1889. Sin embargo contenía una diferencia en relación a las deudas a plazo, que quedaban vencidas en forma inmediata en el momento en que la fusión se acordara y tuviera efecto de manera inmediata.

El Proyecto del Libro Primero del Código de Comercio, publicado en 1947 dedica el capítulo décimoprimer, del Título Segundo a la fusión y transformación de sociedades. El artículo 222 fue suprimido, ya que no hay necesidad de que se establezca que cada una de las sociedades deba acordar su fusión por separado, y en la forma y términos que corresponda según su naturaleza, se sobreentiende que en cualquier sociedad, las

resoluciones se toman de acuerdo con la ley y los estatutos sobre los cuales se rigen.<sup>57</sup>

Actualmente el código de comercio se derogó en esta materia y ahora la fusión de sociedades mercantiles se encuentra regulada en la Ley General de Sociedades Mercantiles de 1933.

Siguiendo los lineamientos establecidos por la doctrina francesa e italiana, la Ley General de Sociedades Mercantiles establece dos tipos de fusión, no en forma expresa pero sí en forma entendible, como es la fusión pura y la fusión por absorción.

En la exposición de motivos de la mencionada ley, establece: "que tanto la fusión como la transformación están regidas por las mismas reglas, pues aunque es verdad que existe entre ambas la diferencia fundamental de que la transformación da nacimiento siempre a un sujeto de derecho distinto de que hasta antes de ella venía actuando y la fusión no, necesariamente se pensó que esa diferencia no impedía que, en lo que toca a las materias que la ley trata, tanto la transformación como la fusión de sociedades recibieran una reglamentación análoga. Sin embargo es conveniente anotar que precisamente porque la transformación de una sociedad es una medida mucho más grave que la fusión, sólo ella da lugar, según ya queda indicado antes, al derecho de retiro".<sup>58</sup>

Establece que la fusión implica cambios, por eso la menciona como una reglamentación similar a la transformación, pero es diferente porque la transformación implica una serie de cambios en los estatutos de su

---

<sup>57</sup> Cfr. VASQUEZ DEL MERCADO, Oscar. Op. Cit. Pág. 317.

<sup>58</sup> Ley General de Sociedades Mercantiles, comentada por José Héctor Macedo Hernández, concordada con jurisprudencia y tesis. Segunda edición. Cárdenas editor. México, 1984. Págs. XXXII-XXXIII.

constitución de la sociedad, el objetivo fundamental para el que fue constituida, ya que se plantea que en una transformación los cambios en la sociedad mercantil son más fuertes y por ende a los socios se les otorga la posibilidad de retirarse porque los objetivos para los que constituyeron la sociedad se han modificado sustancialmente y dentro de una fusión de sociedades mercantiles no se les presenta esta posibilidad a los socios que la integran.

Una diferencia importante entre ambas reglamentaciones es que no se pueden separar los socios de la sociedad al fusionarse, y en la ley actual en el artículo 206 enumera sólo para separarse: "el cambio de objeto de la sociedad, de nacionalidad o la transformación", pero dentro de estas causa no establece la fusión. Es decir, no les da la posibilidad a los socios de separarse en los casos de una fusión, en virtud de que en la asamblea respectiva acuerdan el aumento de la producción o por motivos económicos es necesario realizar una fusión.

Sin embargo la Ley dispone que cuando se cambie el objeto de la sociedad, se transforme ésta, o cambie de nacionalidad, los socios pueden separarse, se puede establecer que al darse una fusión en la constitución de la sociedad se manifestarán cambios como los mencionados anteriormente, entonces los socios tendrían la posibilidad de separarse, porque la sociedad de la que forman parte, ya no tiene nada que ver con la sociedad en la que originalmente formaron, en virtud de que el objeto para el que se constituyó la sociedad mercantil se ha modificado.

De lo contrario, si no presentan ninguna de las causas anteriores deben de seguir formando parte de la sociedad que se haya fusionado, porque deben de cumplir con sus obligaciones y lograr los fines establecidos por la sociedad mercantil al momento de establecerse la fusión.

### **CAPITULO III. MARCO JURIDICO**

El presente capítulo tiene por finalidad el plantear los elementos normativos que sustentan el tema a exponer. Si bien durante el establecimiento en los capítulos precedentes hemos mencionado diversos ordenamientos jurídicos en donde se manifiestan derechos y obligaciones en torno al derecho del trabajo, así como las formalidades que deben de cumplirse cuando se realiza una fusión de sociedades mercantiles. Nos referiremos al fundamento legal para poder sustentar el tema que se expone, y manifestar la regulación que los legisladores han establecido, en ordenamientos jurídicos, como lo es el ordenamiento supremo, es decir la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los principios señalados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Sociedades Mercantiles, además de lo establecido en la Jurisprudencia, que son las disposiciones emitidas para otorgar mayor certeza en la interpretación de la ley.

#### **1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917**

La Constitución es el reflejo de la realidad, es resultado escrito de los ideales que en ese momento buscaba la población. Conforme el transcurso del tiempo, las necesidades van cambiando, y en virtud de que el derecho no es estático, sino que se encuentra en constante movimiento, es necesario y conveniente actualizarse, de ahí que este ordenamiento supremo, haya sido objeto susceptible de varias reformas.

La Constitución en cuanto al derecho del trabajo lo regula principalmente en el artículo 123. Pero, dentro de este ordenamiento jurídico,



están presentes diversas disposiciones que se encuentran vinculadas con el derecho del trabajo, ya sea en forma directa o no tan directa.

Es entonces, que en el artículo 5 constitucional se establece la libertad en el trabajo en los siguientes términos:

**Artículo 5.-** "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán

obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Este artículo reconoce el derecho inherente con el que cuenta todo individuo de dedicarse a la actividad que decida y que prefiera, pero todo derecho impone un deber y este consiste en que esa actividad debe de estar apegada a la normatividad legal, ya que de ninguna manera se permitirá una actividad delictuosa, ya que toda actividad laboral que el trabajador se dedique debe de ser lícita.

Reconoce el derecho al salario que es el producto del trabajo prestado por el trabajador y sólo que exista una resolución judicial de por medio, es decir la orden de un Juez, de que se retenga el salario para que

el trabajador tenga que dar cumplimiento a sus obligaciones en asuntos determinados.

Además se reconoce la libertad del trabajador para prestar sus servicios en determinado trabajo y obviamente este trabajo será retribuido y el trabajador no podrá ser obligado a hacerlo si no es su voluntad, siempre y cuando no haya recibido pago alguno en concepto del mismo, porque de ser así, tendrá que cumplir su obligación. Sin embargo, si existe la pena dictaminada por la autoridad judicial, consistente en la realización de un trabajo, lo tiene que realizar como consecuencia de una falta cometida, como la prestación de un servicio a favor de la comunidad.

No pueden prohibirle a ninguna persona el que renuncie a dedicarse a su trabajo por un determinado periodo de tiempo. Además de que el contrato de trabajo se debe de respetar por el periodo pactado y de ninguna forma podrá exceder dentro del límite excesivo de un año, si éste es en perjuicio del trabajador, entonces a contrario sensu, si es en beneficio del trabajador obviamente podrá extenderse por más tiempo.

Pero si es el trabajador el que incumple en su trabajo, se le demandará la responsabilidad civil para resarcir el daño producido por su incumplimiento.

El artículo 17 dispone el derecho a la impartición de justicia:

**Artículo 17, párrafo segundo.-** "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Es el derecho con el que cuenta el ciudadano de una administración de justicia plena, objetiva e imparcial, que otorgue una solución a los conflictos determinados, y en materia laboral corresponderá a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 25 constitucional además de regular lo referente a el sector privado, sector social y sector público y al buscar el desarrollo nacional, también se busca la creación de empleos.

**Artículo 25, párrafo primero.-** "Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución".

Un país que necesita desarrollarse, siempre debe de buscar el porvenir de la población y es a través de la creación de empleos, no es sencillo por la situación económica que atravesamos, pero se debe de apoyar a los sectores económicos para que su organización de producción sea más productiva y por ende se generen empleos.

Si bien, la esencia del artículo 27 es de contenido agrario, territorial, en la fracción XX establece:

**Artículo 27.-** "La propiedad de las tierras y aguas comprendidas dentro de los límites del territorio nacional corresponden originariamente a la Nación...la

capacidad para adquirir el dominio de las tierras y aguas de la Nación, se registrará por las siguientes prescripciones:

XX. El Estado promoverá las condiciones para el desarrollo rural integral, con el propósito de **generar empleo** y garantizar a la población campesina el bienestar..."

Al otorgar el Estado créditos para que el medio rural se integre al desarrollo no sólo se busca un mejor nivel de vida, que se llega a el por medio de más empleos, que se van a realizar con el apoyo que debe de otorgar el Estado para aumentar la productividad.

En el artículo 28 constitucional que establece la prohibición a los monopolios, en materia laboral dispone:

**Artículo 28, párrafo octavo.-** "No constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formados para proteger sus propios intereses y las asociaciones o sociedades cooperativas de productores para que, en defensa de sus intereses o del interés general vendan directamente en los mercados extranjeros los productos nacionales o industriales..."

Se otorga la posibilidad de asociarse entre trabajadores para defender sus derechos, mejorar sus condiciones de trabajo, luchando por mejorar su nivel de vida, y a las sociedades asimismo le otorga esta posibilidad de que realice ventas a nivel internacional, y mejorar su calidad de productividad.

El artículo 32 constitucional otorga el derecho de preferencia en el empleo a los mexicanos en relación con los extranjeros:

**Artículo 32, último párrafo.-** "Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones de gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano".

Estos principios contenidos en este artículo están establecidos con la finalidad de evitar la discriminación, el malinchismo, en cuanto a la prestación de sus servicios hacia un trabajador nacional. Además de otorgar preferencia al trabajador mexicano para obtener un empleo respecto del extranjero, cuando se encuentren en igualdad de condiciones y aptitudes. Sólo que en muchas ocasiones no se cumple, pero el principio dispone darle mayor valor al trabajo y las actividades que realice un trabajador mexicano.

El artículo 34 constitucional dispone los requisitos para ser ciudadano mexicano:

**Artículo 34.-** "Son ciudadanos de la República los varones y mujeres que teniendo la calidad de mexicanos, reúnan además, los siguientes requisitos:

II. Tener un modo honesto de vivir".

Al respecto podemos establecer que para lograr tener una forma de vida honesta, necesariamente se requiere de un **empleo**, ya que éste va a demostrar de donde una persona obtiene sus ingresos para subsistir y adquirir bienes y servicios.

Las obligaciones del ciudadano las establece el artículo 36 constitucional y dispone que:

**Artículo 36.-** "Son obligaciones del ciudadano de la república:

I. Inscribirse en el catastro de la municipalidad, manifestando la propiedad que el mismo ciudadano tenga, **la industria, profesión o trabajo** que subsista...”

Este artículo ordena que todo ciudadano debe de dar a conocer la actividad a la que se dedica y que le otorga cierto nivel de vida, y esta actividad laboral, obviamente, debe de ser acorde a los lineamientos previstos por la ley.

El artículo 38 constitucional establece los casos en que los derechos del ciudadano llegan a suspenderse:

**Artículo 38.-** "Los derechos o prerrogativas de los ciudadanos se suspenden:

IV. Por **vagancia** o ebriedad consuetudinaria...”

Es decir, **si no cuenta con trabajo** una persona y se dedica a actividades viciosas o delictivas, que están causando además un perjuicio para la sociedad, los derechos del ciudadano que le otorga la Constitución le serán suspendidos.

El artículo 73 constitucional dentro de las facultades del Congreso de la Unión señala que:

**Artículo 73.-** "El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la república sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos,

- intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear; y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;
- XI. Para crear y suprimir empleos públicos de la Federación y señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones".

El Congreso de la Unión está facultado para regular las leyes en materia laboral, reglamentarias del artículo 123 constitucional; asimismo en lo concerniente a los empleos que forman parte de la federación determinar cuales son las vacantes necesarias y disponibles para la creación de nuevos empleos.

Los lineamientos establecidos en el artículo 123 constitucional integran el derecho mexicano del trabajo, se encuentra dividido en dos apartados:

El apartado A que se encuentra encargado de regular las relaciones entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, es aplicable a todo aquel que presta un servicio.

El apartado B que en forma exclusiva regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores.

Este artículo reconoce derechos de los trabajadores como lo es una jornada máxima de ocho horas, jornada nocturna de siete horas, el reconocimiento de una jornada extraordinaria, el pago de un salario que deberá de otorgarse en efectivo, en moneda de curso legal; el monto de salario deberá de otorgarse sin discriminación de ninguna clase, por el principio consistente en que a trabajo igual corresponde salario igual, además de que el salario que reciba el trabajador, no se le podrá embargar o



descontar, salvo que exista una orden judicial que lo determine; prima de antigüedad, que se genera por el tiempo en el cual el trabajador ha estado prestando un servicio a favor del patrón; participación de utilidades, como beneficio a el trabajador de la productividad de su centro de trabajo; prohibición de trabajo para menores de catorce años, y los trabajadores que tengan edad entre catorce y dieciséis años su jornada será de seis horas máximo; derecho a descanso semanal; derecho a asociarse con otros trabajadores por medio del sindicato, para mejorar su nivel de vida; derecho de huelga, con motivos que la sustenten; a recibir el trabajador capacitación o adiestramiento por parte del patrón, en el caso de que el trabajador sufra un accidente de trabajo, el patrón pagará una indemnización correspondiente. Además de reconocer las áreas laborales que se consideran de competencia federal.

Pudiera pensarse que lo establecido en este precepto constitucional no es equitativo, en virtud de que son dos partes, el trabajador y el patrón, y se reconocen muchos derechos para el trabajador, y obligaciones para el patrón, pero esto se decidió establecer porque desde el momento en que en una prestación de trabajo no hay una igualdad entre ambos, entonces, este conjunto de derechos se otorga para que el trabajador no se encuentre tan desprotegido.

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

Esta ley abrogó la ley de 1930. Regula con mayor precisión las actividades laborales. Es reglamentaria del artículo 123 constitucional en su apartado A.

Al prestar un trabajador un servicio debe de conocer el tiempo por el cual presta este servicio. El artículo 35 de esta ley establece:

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

La prestación de un trabajo es más común que se realice por tiempo indeterminado y si el trabajo es por obra o tiempo determinado el trabajador debe de conocer este término, que es el tiempo durante el cual se encontrará prestando sus servicios a favor del patrón.

Por las necesidades económicas que se manifiestan, en muchas ocasiones hay cambios y entre ellos se encuentra la figura de la sustitución de patrón que la regula el artículo 41 en los siguientes términos:

**Artículo 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 en que se hubiese dado aviso 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".

Este artículo establece que la sustitución del patrón no tiene por qué afectar las relaciones con los trabajadores, sin embargo, si se da la sustitución del patrón es porque hay problemas económicos, cambio de decisiones, por ende vende, ya sea en su totalidad o en una parte de sus bienes; o bien lleva a cabo actividades como una fusión, además en muchas ocasiones esto conlleva a un estado de insolvencia y quienes adquieren la

sociedad son los patrones sustitutos como consecuencia de las necesidades de la sociedad, y las relaciones de trabajo no siempre permanecen en el mismo estado.

El patrón está facultado para rescindir las relaciones de trabajo sin que se le impute responsabilidad cuando el trabajador o el sindicato haya mentido con documentos de cierta capacitación y éstos sean falsos, o las aptitudes y capacidad que se requieran no sean verdad, esto tendrá validez los primeros treinta días; cuando el trabajador actúe con violencia, realice injurias y malos modos en contra de su patrón o familiares de éste, cuando atente contra sus compañeros alterando el orden de trabajo. Cuando el trabajador tenga actos fuera del trabajo que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo, ocasionar perjuicios en el área de trabajo, realizar actos inmorales, revelar secretos de fabricación o ciertos asuntos laborales causando perjuicio al patrón; faltar más de tres veces sin causa que lo justifique; asistir el trabajador a laborar en estado de ebriedad o haber consumido alguna droga, salvo que esté tomando medicamentos, esto deberá saberlo el patrón, por sentencia condenatoria hacia el trabajador que amerite pena privativa de la libertad. Así lo dispone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el trabajador realiza actitudes que sean ofensivas contra el patrón o sus familiares, tiene comportamientos que faltan a los principios de honradez y respeto en el trabajo, además de que revele los secretos laborales de su centro de trabajo, desobedecer a sus superiores en lo correspondiente a sus actividades laborales, asistir a su trabajo drogado o habiendo ingerido alguna bebida alcohólica, son motivos suficientes por lo que el patrón podrá tomar la decisión de dar por terminada la relación laboral, ya que el patrón no puede seguir laborando con un empleado que presente tales conductas que no son benéficas para ninguna de las partes.

El patrón deberá de otorgarle a el trabajador un aviso por escrito con las causas que ameritaron la decisión de rescindir la relación laboral, ya que el trabajador debe de estar enterado de la conducta que tuvo o sus actitudes por las cuales se tomó esta decisión; y si el patrón no lo hace será un motivo suficiente para que se considere como un despido injustificado. Además de que se establece que para que el caso de que el trabajador no quiera darse por enterado de este aviso y no lo quiera recibir, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para hacerlo efectivo.

Cuando el trabajador sea objeto de despido, a su decisión, podrá demandar, de conformidad con lo previsto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo:

**Artículo 48.-** "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario".

Son dos opciones las que se le otorgan a el trabajador para que demande en el caso de despido injustificado; sin embargo en el caso de que demande la reinstalación, muchas veces ya no es posible que se lleve una buena relación de trabajo, porque pueden quedar rencillas por parte del trabajador y del patrón que lo despidió, el cual puede tratar de hacer que el trabajador no se sienta a gusto en su trabajo, además cabe mencionar que el patrón quedará eximido de reinstalar en el trabajo e indemnizará cuando los trabajadores tengan en el trabajo menos de un año, cuando ya no sea posible llevar una buena relación de trabajo, por los motivos que señalamos con anterioridad y tratándose de trabajadores de confianza, eventuales o de servicio doméstico.

El trabajador podrá rescindir la relación laboral cuando se le modifiquen sus condiciones de trabajo, es decir se le reduzca su salario o no lo reciba en la fecha correspondiente, sino en forma irregular, no sea tratado con respeto por parte del patrón, que le realicen actos al trabajador que le ocasionen perjuicios, o que trabaje en una jornada excesiva y arbitraria.

La terminación de una relación de trabajo se manifiesta, por mutuo consentimiento de las partes, muerte del trabajador, término, incapacidad física o mental.

Las condiciones de trabajo son los lineamientos establecidos para que el trabajador preste sus servicios, al respecto la ley establece.

**Artículo 56.-** "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

Plantea el principio de respetar los límites legales como lo es en la jornada de trabajo que no debe de exceder del límite legal de ocho horas, el pago del salario, el cual deberá de llevarse a cabo sin discriminación de ninguna clase, ya sea por sexo, nacionalidad, edad, raza, doctrina política o credo religioso, ya que únicamente se debe de tomar en cuenta la actitud hacia el trabajador y el tipo de trabajo que desempeñe.

En el caso de que un patrón cometa abusos y haga explotación, esa condición de trabajo es nula, y el trabajador puede acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje conforme lo establece la ley en su artículo 57:

**Artículo 57.-** "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen".

Es decir, tratándose de una explotación hacia el trabajador, el podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Este artículo faculta al patrón para el caso de que por circunstancias económicas no se puedan mantener las mismas condiciones de trabajo y haya alguna modificación.

El tiempo durante el cual el trabajador se encuentra prestando un servicio a favor del patrón se conoce como jornada de trabajo, al respecto, la ley establece:

**Artículo 58.-** "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

La jornada de trabajo no debe de exceder de ocho horas, siendo jornada diurna, la jornada nocturna será de siete horas y la jornada mixta de siete horas y media.

Por necesidades del centro de trabajo en ocasiones prestará el trabajador tiempo extraordinario. La jornada extraordinaria no deberá de exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Por la prestación del trabajo, el trabajador recibirá un salario.

**Artículo 82.-** "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Este se pagará dependiendo del trabajo que se preste, sin que exista discriminación de ninguna clase, porque a trabajo igual, salario igual.

El tiempo en que el trabajador lleve prestando un servicio a favor del patrón, va a ser tomado en cuenta para ascender, ya que tendrá derecho de preferencia. Al respecto la Ley dispone:

**Artículo 154.-** "Los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar vacantes o puestos de nueva creación se registrará por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida".

La preferencia se le dará a los mexicanos respecto de los extranjeros, a quienes tengan mayor tiempo prestando el servicio, a quien tenga a su cargo una familia y a los que pertenezcan al sindicato. Sin embargo, este artículo establece la salvedad de que si hay un contrato colectivo y dentro de este contrato está establecida la cláusula de admisión, ésta se respetará y la preferencia la tomará en cuenta.

La preferencia que se les otorgue a los trabajadores por su estabilidad, tiempo de prestación del trabajo, deberán de cubrir los requisitos que establece el artículo 155:

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

Esta solicitud deberá de presentarla a fin de que sean tomados en cuenta para un nuevo puesto.

El trabajador tiene la oportunidad de ir ascendiendo de conformidad con el artículo 159 en sus dos primeros párrafos, que dispone:

**Artículo 159.-** "Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y



tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud”.

El trabajador podrá ascender paulatinamente en forma escalafonaria, pero deberá demostrar que es apto para el empleo, por la antigüedad que tenga y por la capacitación adquirida. Si el patrón ha otorgado cursos de capacitación a todos los trabajadores del mismo nivel se otorgará el ascenso al que demuestre mejores aptitudes para el puesto, y en caso de no ser así, para obtener un ascenso se tomará muy en cuenta la antigüedad que tenga el trabajador en el empleo.

### **3. Ley General de Sociedades Mercantiles**

Esta ley, en el capítulo IX, abarcando de los artículos 222 al 226 regula lo referente a la fusión de sociedades mercantiles.

Las sociedades mercantiles que estén interesadas en realizar una fusión deberán de determinarla a través de un acuerdo de fusión y estudiaran el estado en que se encuentra su patrimonio, así como los términos en que quedarán los socios de las sociedades que desaparezcan. Al respecto, el artículo 222 de esta ley menciona:

**Artículo 222.-** “La fusión de varias sociedades deberá ser decidida por cada una de ellas, en la forma y términos que corresponda según su naturaleza”.

La decisión es un acto unilateral en virtud de que cada sociedad lo determina si a ella en particular le conviene realizar la fusión. Este acuerdo se manifestará en las relaciones internas de las personas y los socios que lo determinan.

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

La fusión tiene como consecuencia que los estatutos que rigen la sociedad se tengan que modificar adaptándose a la situación en la que se encuentra la sociedad.

Tratándose de una fusión pura o por integración, como ya hemos mencionado, desaparecen las sociedades a fusionarse, el cambio de capital se reestructura, así como el de las acciones, en que términos y condiciones se van a encontrar.

En el caso de la fusión por absorción, la sociedad fusionante tiene en cuanto al monto de su capital una modificación, así como en el número y quizá en la cuantía de las acciones, por ende una modificación en este sentido en cuanto a sus estatutos. Sin embargo, el contrato constitutivo que plantee la sociedad fusionante, va a ser al que las sociedades fusionadas se van a adherir.

El artículo mencionado establece que cada sociedad va a decidir el acuerdo de fusión dependiendo la naturaleza que le corresponda, de esta manera podemos establecer que las sociedades anónimas tomarán el acuerdo en una asamblea extraordinaria, de conformidad con el artículo 182 en su fracción séptima que señala:

**Artículo 182.-** "Son asambleas extraordinarias las que se reúnen para tratar cualquiera de los siguientes asuntos:

VII. Fusión con otra sociedad".

La sociedad en comandita por acciones lo hará de la misma forma, con fundamento en el artículo 208:

**Artículo 208.-** "La sociedad en comandita por acciones se regirá por las reglas relativas a la sociedad anónima, salvo lo dispuesto en los artículos siguientes".

Tratándose de las sociedades de responsabilidad limitada no se hace distinción si se realizará en una asamblea ordinaria o extraordinaria, y solamente se establecen las facultades del órgano que va a decidir y dentro de las cuales se encuentra el acuerdo de fusión.

En cuanto a las sociedades en nombre colectivo y comandita simple, se resolverá por lo que determinen la mayor parte de los socios que la integran, salvo que estipulen lo contrario.

Una vez que se haya acordado la fusión, este acuerdo deberá llevarse a cabo a través de su ejecución. En esta etapa los representantes legales de las sociedades que pretenden fusionarse toman parte, mediante un contrato en donde acuerdan la fusión y este contrato es la consecuencia del acuerdo en el que cada sociedad por su lado determinó realizar la fusión.

Debido a las modificaciones que se efectúan en relación a los estatutos que constituyen la sociedad, estas modificaciones se tienen que dar a conocer, ya que es una formalidad que contempla la ley en los términos siguientes:

**Artículo 223.-** "Los acuerdos sobre fusión se inscribirán en el Registro Público de Comercio y se publicarán en el periódico oficial del domicilio de las sociedades que hayan de fusionarse. Cada sociedad deberá publicar su último balance y aquella o aquellas que dejen de existir, deberán publicar además, el sistema establecido para la extinción de su pasivo".

La finalidad de estos requisitos se establece para que la publicación del acuerdo de fusión de sociedades mercantiles sea del conocimiento de cualquier persona interesada. Además la publicación del balance es básico. Se hace para que se conozca la situación de la sociedad mercantil en su patrimonio, así los acreedores pueden manifestar lo que opinan y lo que conviene a sus intereses.

Además, cabe mencionar que es importante que los socios estén enterados de la situación económica de la sociedad, ya que ellos deben de saber las consecuencias que tendrán en su patrimonio el haber acordado la fusión. Además de que la situación económica que impere en la sociedad, será la que determine la posición en que se encuentren los socios en la sociedad nueva o en la sociedad incorporante.

Además de que la sociedad que deje de existir, es decir tratándose en el caso de una fusión por incorporación, deberán de establecer a través de que medios van a extinguir su pasivo, sus deudas. Al publicar el sistema que hayan decidido adoptar las sociedades para el pago de sus deudas, deben de indicar la forma en la cual atenderán estas obligaciones, en virtud de que a través de ellas depende el interés de los socios de estar de acuerdo o no con la fusión.

La ley otorga un término para que los acreedores puedan oponerse a la fusión y éste empieza a partir de la inscripción en el Registro Publico de Comercio, de conformidad con el artículo 224 que establece:

**Artículo 224.-** "La fusión no podrá tener efecto sino tres meses después de haberse efectuado la inscripción preventiva en el artículo anterior.

Durante dicho plazo, cualquier acreedor de las sociedades que se fusionan podrá oponerse judicialmente, en la vía sumaria, a la fusión, la que se suspenderá hasta que cause ejecutoria la sentencia que declare que la oposición es infundada.

Transcurrido el plazo señalado sin que se haya formulado oposición, podrá llevarse a cabo la fusión, y la sociedad que subsista o la que resulte de la fusión, tomará a su cargo los derechos y las obligaciones de las sociedades extinguidas".

El término de tres meses que establece la presente ley para que la fusión se lleve a cabo, es para que durante este tiempo las sociedades mercantiles a fusionarse continúen atendiendo sus propios asuntos, y todo lo que concierne a ellos, así como las cuentas en los libros respectivos, pagar deudas y cobrar créditos.

Conocer la situación económica de la sociedad mercantil es muy importante para los acreedores, en virtud de que éstos siendo de una sociedad en particular, como consecuencia de la fusión van a serlo también de las otras sociedades mercantiles que se fusionan, por eso se plantea este término porque del conocimiento que ellos tengan determinarán su decisión, además, la Ley General de Sociedades Mercantiles otorga el derecho a la oposición a la fusión de sociedades mercantiles en el caso de que a ellos no les convenga.

Si transcurre el término de tres meses y no hubo oposición a la fusión por parte de ningún acreedor, el acuerdo de fusión se llevará a cabo. Y la sociedad fusionante se hará cargo del pago de las deudas, así como los derechos correspondientes.

Las sociedades a fusionarse pactarán junto con sus acreedores la forma de pago de las deudas determinadas. Al respecto el artículo 225 establece:

**Artículo 225.-** "La fusión tendrá efecto en el momento de la inscripción, si se pactare el pago de todas las deudas de las sociedades que hayan de fusionarse, o se constituyere el depósito de su importe en una institución de crédito, o constare el consentimiento de todos los acreedores. A este efecto, las deudas a plazo se darán por vencidas".

Si a un acreedor le cubren su crédito, en consecuencia ya no puede oponerse a la fusión, ya que liquidaron su deuda con él. Pero en caso de que el acreedor consienta tácitamente la fusión, obviamente está aceptando el convertirse en acreedor de la otra sociedad, y es esta quien estará a cargo de los derechos y obligaciones correspondientes de las sociedades extinguidas con motivo de la fusión.

En el caso de que se busque que un acreedor no retarde la fusión, o no se le localice al acreedor, este artículo establece que el importe del crédito se deposite en una institución de crédito y estará a disposición del acreedor, además de que en la publicación en el periódico oficial del domicilio de la sociedad a fusionarse se debe hacer del conocimiento del acreedor.

Si se llega a un acuerdo con los acreedores sobre el pago de las deudas, o los acreedores están conformes, el término de tres meses no será necesario ya que este es en caso de oposición por parte de los acreedores.

Asimismo, si se satisfacen los créditos con los acreedores no conformes con la fusión, se puede abreviar dicho término. Además si se

deposita una buena suma que garantice que si se lleva efecto la fusión sus créditos van a ser cubiertos.

Si no llegan a respetar este término las sociedades fusionantes, no sería eficaz ya que no están cumpliendo con lo que establece la ley y los acreedores no deben de perder los derechos que les correspondan. Si no se cumplen los requisitos previstos en la ley se trataría de una sociedad irregular.

No solamente se inscriben los acuerdos que realicen las sociedades mercantiles en el Registro Público de Comercio, sino en si todo el contrato de fusión. Si es fusión por incorporación está ya ha sido inscrita, en virtud de que las sociedades a fusionarse se van a incorporar a una sociedad ya existente y por ende, esta sociedad ya está registrada, y si se trata de una fusión pura, al constituirse como una nueva sociedad, sino se inscribe, será irregular.

Tratándose de una fusión pura, esta sociedad se va a constituir dependiendo el género de la sociedad a fusionarse, de conformidad con el artículo 226 de esta ley que señala al respecto:

**Artículo 226.-** “Cuando de la fusión de varias sociedades haya de resultar una distinta, su constitución se sujetará a los principios que rigen la constitución de la sociedad a cuyo género haya de pertenecer”.

De conformidad con lo previsto en este artículo es que se trata de constituir una nueva sociedad mercantil que se va a integrar con los patrimonios de las sociedades que se han fusionado, esta nueva sociedad mercantil tendrá sus estatutos, que dependiendo el tipo de sociedad de que se trate deberán de regir la organización y constitución que tendrá esta

sociedad. Esta nueva sociedad mercantil deberá de tener su propia personalidad jurídica y, asimismo, deberá de inscribirse en el Registro Público de Comercio.

### 3. Jurisprudencia

La jurisprudencia se forma con los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados de Circuito con la finalidad de dar mayor claridad a las disposiciones previstas en la ley.

Al otorgarse la fusión, al hacer ajustes la sociedad mercantil, se presenta la figura de patrón sustituto. La siguiente tesis jurisprudencial señala:

**SUBSTITUCIÓN PATRONAL, CUÁNDO OPERA.** Existe sustitución de patrón en relación con una unidad económica de producción, siempre y cuando haya íntima relación entre dicho fondo de trabajo y el patrono, sin interrupción de las actividades laborales de producción o servicios, esto es, cuando el patrono sustituto siga el desarrollo de las actividades del anterior, dentro del centro de trabajo, empleando la misma maquinaria y herramientas, ocupando ese local, manteniendo el mismo giro comercial, sosteniendo la misma productividad y siempre que no exista paralización de labores. En otros términos, debe entenderse que hay sustitución de patrono, no sólo cuando el que lo ha sido traspasa directa o indirectamente, mediata o inmediatamente su negocio a un tercero, sino que se requiere, como elemento esencial, la continuación de la empresa sin paralización de labores, y teniendo como fin la misma productividad y giro; de lo contrario, de existir previamente paralización de labores con motivo de haberse declarado rotas las relaciones de trabajo, como puede suceder después del estallamiento de un movimiento de huelga, en que los bienes de la empresa que se dice



sustituida pasan mediante un remate a otra empresa, es claro que no se presenta la sustitución patronal contemplada legalmente. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Amparo en revisión 47/96. Luis Miguel Ramos Mena. 30 de abril de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez.

Esta tesis jurisprudencial establece que solamente la sustitución de patrón opera cuando se continúe el mismo giro comercial y se sostenga el mismo nivel de producción, es decir que solamente se cambie la persona del patrón y otro individuo ocupe su lugar. Si no es así, si los bienes del centro de trabajo pasan mediante remate a otra sociedad, es claro que no hay sustitución porque ya no es la sociedad, porque ella ya no existe, y lo que quede lo compra otra sociedad como la maquinaria por ejemplo; por ende, éste criterio jurisprudencial establece que solamente se considere esta figura cuando se continúen las actividades.

Como consecuencia de una fusión de sociedades mercantiles, se manifiesta la sustitución de patrón, ya que se continúan con las actividades correspondientes dentro de su mismo giro de la sociedad mercantil. En este caso, los bienes no pasan a la sociedad por medio de remate, sino como ya hemos mencionado, los socios realizan un acuerdo de fusión para determinar si se da o no. En caso de darse la fusión se hacen ajustes en sus estatutos, pero el área de producción continúa, ya que es uno de los motivos por los cuales se realiza la fusión.

En el caso de que los patrones sustituto y sustituido realicen un acuerdo respecto de las obligaciones, al respecto esta tesis jurisprudencial establece:

**PATRÓN SUSTITUTO Y SUSTITUIDO. INEFICACIA DEL PACTO DE QUE SÓLO UNO DE ELLOS RESPONDERÁ DE LAS OBLIGACIONES NACIDAS ANTES DE LA FECHA DE LA SUSTITUCIÓN.** El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo no contiene autorización alguna que permita a los patrones sustituto y sustituido estipular que sólo uno de ellos responda por las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución y que el otro quede desligado de cualquier responsabilidad, por lo que el pacto que realicen en tal sentido es ilegal y carece de eficacia frente a los trabajadores de la empresa o establecimiento. **NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo en revisión 39/98. Alicia Lugo Rivera. 14 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Oliviera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

A lo que se refiere esta jurisprudencia es que el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo ordena que ambos patrones son solidariamente responsables de las obligaciones, y esta tesis jurisprudencial establece que no es válido que sólo uno responda por las obligaciones. Esto es porque al momento de darse esta manifestación a ambos les corresponde, al patrón anterior porque deberá responder de sus manejos y al nuevo patrón porque debe de conocer la situación en la que se encuentra la sociedad de la cual es responsable, y durante el periodo de seis meses ambos deben de responder de las obligaciones que tenga el negocio, y no es válido si ellos realizan un acuerdo para que sólo uno responda de las obligaciones, tienen que ser ambos.

En el caso de que un trabajador tenga un problema laboral y en el centro en el que trabajaba se da la sustitución de patrón, la siguiente tesis jurisprudencial al respecto establece:

**PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DEL TRABAJADOR, IMPROCEDENCIA DE LA, CUANDO EXISTE SUSTITUCIÓN PATRONAL.**

Cuando existe confesión del patrón sustituto en relación con la sustitución patronal, no corre el lapso para que opere la prescripción de las acciones ejercitadas por el trabajador, en vista de que es hasta la audiencia de demanda y excepciones que se celebra ante la Junta, cuando queda fijada la litis, por lo que puede el trabajador, previamente a ella, interrumpir el término para que opere la prescripción de las acciones de trabajo por la sola presentación de la demanda o escrito inicial, según dispone la fracción I del artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.**

Amparo directo 45/97. Adriana María Graciela Gómez Zamarróni. 18 de abril de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Javier Pons Licéaga. Secretario: Francisco Domenzáin Gutiérrez.

Es decir, el trabajador puede presentar su demanda y se le deben de otorgar las prestaciones a las cuales tenga derecho independientemente de que se presente la sustitución de patrón, en virtud de que continua el centro en el que laboraba y por lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que habla de la responsabilidad solidaria de los patrones, y por ende se puede dar solución al problema planteado por el trabajador.

Cuando las sociedades mercantiles deciden fusionarse, ya sea incorporándose a una sociedad ya existente, o bien creando una nueva sociedad, pero al fusionarse que es lo que pasa con su personalidad jurídica, al respecto la siguiente tesis jurisprudencial señala:

**FUSIÓN DE SOCIEDADES MERCANTILES. LAS FUSIONADAS, AL EXTINGUIRSE, PIERDEN SU PERSONALIDAD JURÍDICA.** De conformidad con los artículos 223 y 224 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, en

el sistema jurídico mexicano la fusión supone una forma de disolución sin liquidación, porque el periodo de liquidación es incompatible con el hecho de que, a virtud de la fusión la sociedad que subsiste o la que resulte de la fusión se convierte en la nueva titular de los derechos y obligaciones de las fusionadas. Si las fusionadas se liquidasen, no tendría sentido lo establecido en el referido artículo 224 que prevé su extinción para que todos sus activos y pasivos formen parte del patrimonio de un ente distinto a ellas. De tal suerte que la fusión tiene como efectos, entre otros: a) que la sociedad fusionante o la que resulte es la nueva titular del patrimonio de las fusionadas; y, b) la extinción de las fusionadas, que implica la pérdida de su personalidad jurídica y patrimonio a partir de que surta efectos la fusión. Consecuentemente, las sociedades fusionadas no conservan esa personalidad jurídica para continuar con la conclusión de sus operaciones, lo que es propio de la liquidación y, por tanto, los mandatos otorgados antes de la fusión carecen de validez, salvo que en el pacto de fusión se acuerde su eficacia por tiempo determinado o condición. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 235/ 2000. Distribuidora Alda, S.A. de C.V. y otro. 23 de noviembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Sierra López. Secretaria: Cristina Guzmán Ornelas.

En virtud de que las sociedades mercantiles fusionadas se extinguen, y como ya hemos mencionado, pasan a formar parte de otra sociedad, o de una nueva, pierden su personalidad jurídica, en razón de que ya no van a continuar siendo entes a los que puedan atribuirse derechos u obligaciones, porque su patrimonio se une al de otra sociedad mercantil. Por lo tanto ya no contarán con personalidad jurídica, ya que es la otra sociedad la que se hará cargo de los derechos y obligaciones correspondientes.

## **CAPÍTULO IV. LOS TRABAJADORES ANTE LA FUSIÓN DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES**

En el presente capítulo se expondrá la situación en la cual se encuentran los trabajadores de una determinada sociedad mercantil, en la que, por motivos económicos se va a fusionar con otra sociedad mercantil, entonces, ¿qué es lo que pasa con el trabajador? porque su fuente de trabajo va a cambiar, como ya lo hemos mencionado, al realizarse una fusión pura o por incorporación, implica una reestructuración en los estatutos constitutivos de la sociedad, entonces, ¿cómo se van a adaptar las fuerzas laborales a estos cambios? ¿cómo van a mantener su trabajo y en qué condiciones va a continuar éste?. En este capítulo se presentará una propuesta para que los derechos correspondientes de los trabajadores que continúen prestando sus servicios después de realizada la fusión les sean tomados en consideración.

### **1. Necesidades para una fusión**

En virtud de que siempre en un negocio se busca el abarcar más lugares, el tener un mayor índice de productividad, el buscar el mejoramiento de las condiciones en las que se encuentra en un nivel de competitividad es cuando en una sociedad mercantil se piensa en tomar determinadas medidas, y entre esas medidas se encuentra la necesidad de una fusión de sociedades mercantiles.

La necesidad de buscar formas de competir en los mercados entre los oferentes de bienes y servicios, es lo que hace que se determinen estrategias sobre decisiones para que la sociedad tenga un crecimiento y fortalecimiento adecuado para buscar tener ventajas competitivas en el

mercado, por lo que en muchos casos se plantea como una buena opción la fusión.

En el caso de que varias sociedades realicen actividades dentro de la misma rama comercial, se utiliza la fusión como una estrategia de crecimiento y mejor manejo de los recursos. Ya que puede darse el caso de que las actividades de las sociedades mercantiles se complementen, es decir, por ejemplo que una sociedad sea productora de bienes y servicios y la otra sociedad sea distribuidora de esos bienes y servicios, en este caso las actividades de ambas son complementarias. Pero si son de la misma actividad se tiene que realizar una reestructuración, ya que su marco de operación no va ya a regular uno solamente, sino más y se tiene entonces, que establecer la organización que tendrá.

La competencia en los mercados es cada vez más difícil en virtud de que hay varias sociedades buscando posesionarse de un buen lugar en el mercado de ventas y al haber ventas, tendrán mayor índice de productividad, y entonces tendrá un prestigio y un lugar adecuado en el mercado y en la preferencia del público. Sin embargo, al haber mucha competencia, esto afecta en cuanto a la adquisición de los bienes y servicios, y para buscar reforzar su nivel de competencia, o bien para mejorarlo, es cuando se piensa en unirse con otras sociedades mercantiles, pueden ser del mismo género para mejorar, reforzar sus actividades comerciales o en su caso, complementarlas.

Así, como ya mencionamos, para colocarse mejor en un grado de preferencia respecto de sus productos, se piensa que no sólo estando una sociedad, sino dos o más, podrán ampliar sus estrategias, sus puntos de venta, o bien tendrán mayor posibilidad de posesionarse en el mercado, porque "la unión hace la fuerza", es decir, al juntar, unir capacidades, podrán

generar una mayor cantidad de niveles productivos y distributivos y por ende mejores adquisiciones que como consecuencia los llevará a obtener mejores ganancias.

Esto se considera en los casos en que sólo una sociedad no cuente con el instrumental adecuado, o bien sus deudas no le permitan posesionarse de algún mercado en específico, y es entonces, cuando en lugar de vender y retirarse del negocio, o antes de caer en un estado de quiebra, por estas razones, por su capital, su estado de producción, su nivel de competencia, los resultados que se están obteniendo en el mercado, y el deseo de no retirarse, de no vender, o de no querer llegar al estado de quiebra, es lo que hace a los accionistas de una sociedad determinada el llegar a considerar que si llegaran a un acuerdo de fusión con otra u otras sociedades que se encuentren en una situación similar podrán tener mejores opciones al juntar sus patrimonios correspondientes, es decir, su capital, al salir al mercado tendrían mejores oportunidades de competencia frente a sus competidores en el mercado, y así lograr posesionarse de un buen lugar en el mismo.

También pueden llegar los accionistas de la sociedad que piensa en fusionarse a decidir que en lugar de buscar sociedades que se encuentren en una situación parecida, consideran que es preferible a sus intereses y continuar dentro del mercado, el llegar a un acuerdo de fusión con una sociedad que ya se encuentre posesionada en el mercado, con un buen nivel de competitividad y que ya cuente en un buen punto de preferencia, es entonces cuando se piensa que si se incorporan a esa sociedad, si su patrimonio pasa a formar parte de esa sociedad mercantil tendrán entonces mayores posibilidades de competencia, de aumentar sus niveles de producción, de formar parte de una sociedad que logre mejorar sus niveles que los que se encontraban con anterioridad y entonces, con

todo esto obtener mejores ingresos, mayores ganancias en relación a las que contaban antes de la fusión.

Así como mencionamos las ventajas que pueden significar para las sociedades el llegar a un acuerdo de fusión, también se tienen que considerar los riesgos que se pueden presentar al realizarla, es decir, las desventajas que se pueden manifestar, como lo es que al unirse dos o más sociedades, cada una antes de la fusión manejaba determinadas formas de realizar sus operaciones, de organizar sus niveles de producción, entonces al unirse forzosamente se deben realizar determinados ajustes para poder adecuarlos a la situación actual, ya que de éstos ajustes va a depender la organización que se maneje en adelante dentro de la sociedad mercantil.

Asimismo, el integrar varios patrimonios, varias fuerzas productivas, va a generar necesariamente que para los accionistas exista una disminución en cuanto a su control, al manejo administrativo de la sociedad, ya que los otros accionistas también tienen derecho de participar en la toma de decisiones, es entonces, que se debe de reestructurar cómo y en qué circunstancias quedarán los accionistas de la sociedad, qué porcentaje de la sociedad van a manejar, ya que los niveles que tenían, que representaban ya no van a ser los mismos, sino que van a quedar en otros niveles, porque también se va a contar con la presencia de los accionistas de las otras sociedades.

Una desventaja, que puede presentarse conforme transcurre el tiempo, es el hecho de no definir adecuadamente las metas, las finalidades que se buscan con la fusión de las sociedades mercantiles, además de que esto permita el adecuado manejo de los recursos con los que cuenten las sociedades mercantiles que se han fusionado, asimismo, el no definir las



ganancias correspondientes, las formas en las cuales se piensa en obtener un lucro que sea resultado de la fusión.

El que una sociedad no realice una adecuada selección del candidato a fusionar, ya sea porque no realizó un estudio de investigación adecuado y completo sobre la situación tanto financiera como comercial en la que se encuentra la otra sociedad mercantil, ya que ante todo es un negocio, y en un negocio nunca se piensa en fracasar, al contrario, siempre se piensa en ganar y en consecuencia aumentar los ingresos, y en el caso de que no se conozca la situación de la otra sociedad, es decir que tal si la mayoría de su capital son pasivos y está casi en la quiebra, que su activo sea mínimo y la mayor parte de su capital sean deudas, aunado a esto, por consiguiente su lugar de colocación en el mercado no es muy bueno por sus niveles de calidad por ejemplo, entonces a esta sociedad seguramente si le convendría una fusión, pero a la otra sociedad a fusionarse no tanto, ya que de que le serviría fusionarse con una sociedad casi en quiebra que no cuente con suficientes activos y que de realizarse la fusión entre ellas quizá no obtendría los beneficios que busca. Por lo tanto, si el candidato elegido a fusionarse no es el ideal, los resultados no van a poder cristalizarse y por ende se va a producir la separación de los socios o hasta puede llegar a quebrar la sociedad, de ahí la importancia de la elección del candidato a fusionarse.

Un gran conflicto es en cuanto al personal de trabajo, ya que se requiere la adaptación e integración tanto de ejecutivos como del personal de las sociedades y como se van a organizar para asimilar sus actividades.

Cuanto mayor sea la concentración, es decir el número de sociedades a fusionarse, va a ser menor el número de empresas que operen en un determinado mercado lo que reduciría la competencia, pero no se

debe de confundir con que se puede apoyar a un monopolio, porque estos están prohibidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y tampoco se trata de apoyar la fusión para monopolizar mercados, sino que, solamente la fusión es para mejorar la calidad de determinados productos y buscar la permanencia en el mercado de determinadas sociedades mercantiles.

Es entonces, que las finalidades primordiales que hacen el pensar en una fusión es el buscar un incremento en la obtención de ganancias en las sociedades que van a fusionarse, siempre se busca el obtener un buen resultado, un lucro con esta decisión; el que al fusionarse se disminuyan los costos en el área de producción ya que al unirse otro patrimonio se busca que el valor de los niveles de producción sea menor en virtud de que cuentan con otro patrimonio; asimismo, se pretende obtener una disminución en lo referente a los costos de distribución de bienes y servicios; una finalidad muy importante es que el nivel de productividad de la sociedad vaya en aumento, y buscando el obtener con esto un importante incremento en el nivel de utilidades que genere la sociedad.

La fusión debe de ser enfocada como una forma de inversión, y por medio de esta inversión el lograr aumentar la producción, el organizarse para manejar mayor cantidad, ya que ya no es sólo una sociedad, sino las sociedades que se han fusionado, será una reorganización en cuanto a la producción que se desea obtener.

Cuando dos o más sociedades deciden fusionarse, lo hacen por motivos que se llevan a cabo en que las sociedades valoradas conjuntamente adquieren un mayor valor respecto a que si operaran en forma independiente.

Las necesidades que tiene, que presenta una sociedad mercantil para realizar una fusión es el buscar un buen nivel de competitividad y el lograr posesionarse en el mercado en un grado de preferencia y aumentar su valor en el mismo, además de reforzar su rama productiva y obtener mejores utilidades y mayores ingresos dentro de la sociedad mercantil.

## **2. Situación del trabajador ante la fusión**

Al darse la fusión entre sociedades mercantiles uno de los elementos que son muy importantes son los trabajadores, ya que son quienes laboran en la sociedad mercantil prestando sus servicios, su mano de obra, y pueden presentar ciertas dificultades cuando se realice la fusión de sociedades mercantiles porque pueden verse afectados en su relación laboral, ya que de la nueva organización que se realice, la forma y términos que se estipulen, en gran medida va a depender su situación laboral dentro de la sociedad mercantil.

Un trabajador se encuentra en una relación laboral prestando sus servicios y realizando sus actividades determinadas, que es para lo que recibe un salario, sin embargo, qué es lo que ocurre cuando se entera que la sociedad para la que trabaja va a fusionarse con otra sociedad, puede pensar en una inestabilidad laboral, en virtud de que no sabe que es lo que va a pasar con su empleo, si van a seguir necesitando de sus servicios o van a prescindir de ellos.

Una de las finalidades de realizar una fusión es incrementar el nivel de productividad, para ello se piensa que se va a necesitar de más trabajadores y se van a crear más empleos, sin embargo, hay que tomar en cuenta que no se trata de un centro de trabajo que va a ofrecer vacantes, no, sino de varias sociedades que se han fusionado con un objetivo

específico y que cada una de ellas ya contaba con sus trabajadores en diversas áreas de su sociedad, entonces al unirse va a ver varios trabajadores que realizaban actividades similares, dependiendo entonces, de la organización que los accionistas le den a la sociedad, se va a establecer el grado con el que se cuente de fuerza productiva dentro de un centro de trabajo, o bien, puede ser que no se realice una adaptación acorde para todos los trabajadores de las sociedades y es ahí entonces, cuando se suscita el problema.

Tratándose de una fusión pura, la unión de varias sociedades para crear una nueva sociedad, se va a regir por nuevos estatutos constitutivos que van a señalar su marco de operaciones sobre la forma y términos sobre los cuales va a depender su desempeño en el mercado. Pero dentro de estos estatutos, no sólo es la maquinaria, ni los materiales para producir bienes y servicios, sino que se encuentra también los trabajadores que laboraban ahí y que deben de ser tomados en cuenta para los empleos que se van a recomodar y en qué términos y condiciones se puede seguir prestando el servicio. Se entiende que al unir varios patrimonios cada uno de ellos ya contaba con su forma de trabajo, de organización estructurada y al unirse con varias sociedades para crear una nueva, esa forma de organización va a modificarse, porque forzosamente uno de esos centros, el que consideren se encuentra en mejores posibilidades en todos los sentidos, va a ser considerado como el centro principal y partiendo de esta base, es como se va a determinar en qué condiciones estará prestando el trabajador sus servicios. En este caso el trabajador espera sea tomado en cuenta al momento de decidir en qué términos se va a organizar la prestación del servicio.

En el caso de una fusión por incorporación o absorción, varias sociedades, como ya lo hemos mencionado, pasan a formar parte del

patrimonio de otra sociedad ya existente. Es decir la sociedad fusionante continúa con su propia personalidad, pero las demás ya no, en virtud de que ya no cuentan con su personalidad jurídica porque pasaron a formar parte de la otra sociedad. Los trabajadores quedan en un estado de incertidumbre por la misma situación, no saben como va a quedar la organización de la sociedad fusionante, no saben si los centros de trabajo en los que laboraban van a cerrar o van a continuar y si van a continuar no saben en que términos y condiciones va a ser esto, porque obviamente va a ver modificaciones en todos los sentidos y entonces dependiendo la organización en la reestructuración de la sociedad es cuando se va a establecer que es lo que pasará con sus empleos, si se van a conservar o no.

Durante el periodo en el cual se lleva a cabo la fusión, los trabajadores deberán de continuar prestando sus servicios de manera habitual, y hasta el momento en que la fusión tenga su ejecución es cuando, entonces se determinará que es lo que va a suceder con sus empleos respectivos.

Los trabajadores prestarán sus servicios y será el patrón quien se va a encargar de determinar qué es lo que va a pasar con sus empleados, él tomará la decisión que sea necesaria para los intereses de la sociedad mercantil.

Al saber el trabajador sobre las modificaciones que se están realizando en el centro de trabajo, va a buscar informarse qué es lo que va a pasar en la sociedad mercantil y va a cumplir con sus obligaciones inherentes a su trabajo para lograr mantener su empleo, y desarrollarlo con el mayor grado de eficacia, dependiendo esto, de la organización que se le dé en la estructuración de la sociedad que ha de fusionarse, teniendo en cuenta el capital, sus activos con los que va a contar y partiendo de ahí,

determinar en que condiciones le conviene qué y cuántos trabajadores van a realizar determinadas actividades.

Es así, como la situación del trabajador ante la fusión de las sociedades mercantiles no es muy clara, porque ante todo, se busca y se desea la conservación del empleo, y ante las modificaciones que se realizan, el cambio de patrón, es decir los accionistas, socios, su situación en la sociedad mercantil va a cambiar porque también se reajustará la cantidad de control que tendrán en determinadas áreas y al haber cambios así, el trabajador no tiene clara su situación laboral y el margen de operaciones que se realicen, así como la forma en que se ajustarán los niveles de producción de la sociedad mercantil.

En la medida en que la nueva organización decida los términos en los cuales se realizará la fusión y la forma de organización que se de a todas las áreas que conforman la sociedad mercantil, en esta medida, dependiendo de la organización que en particular se de a los trabajadores, de la decisión que tomen los patrones respecto a ellos, mucho de esto, en parte tendrá que ver con que el éxito buscado sea el resultado de realizar una fusión de sociedades mercantiles.

### **3. Decisión de los patrones hacia el trabajador**

La fusión de las sociedades mercantiles traerá como consecuencias muchas modificaciones en los estatutos que rigen la constitución y el funcionamiento de la sociedad. Entre estos cambios se encuentra también el de la figura del patrón, ya que al unir varias sociedades, ya sea para crear una nueva sociedad o bien para incorporarse a otra ya existente, los socios tendrán que reajustar su lugar y su margen de control en diversas áreas

dentro de la sociedad, al hacer este ajuste, forzosamente hay algunos cambios en la directiva de la sociedad mercantil.

Al realizarse la fusión, esto trae como consecuencia que se presente la sustitución de patrón, al momento de cambiar o de ajustar los socios, forzosamente se presenta esta figura, la Ley Federal del Trabajo, como ya lo hemos mencionado establece:

**Artículo 41.-** "La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento..."

Señala que el que se lleve a cabo una sustitución de patrón de ninguna forma va a afectar las relaciones de trabajo, sino que éstas van a continuar igual que antes de la fusión; pero hay que tomar en cuenta que no nada más es cambiar de patrón y colocar a otra persona en su lugar, no es tan simple, desde el momento en el que se constituye la sociedad con la unión de varios patrimonios, el patrón continúa con otros patrones de las demás sociedades que se han fusionado y por ende se tienen que realizar determinados ajustes, ahí está el conflicto de ordenar de forma adecuada todos los aspectos que lo integran y entonces se van a realizar los ajustes necesarios, es así como no simplemente las relaciones de trabajo van a continuar igual, porque éstas a su vez también va a ser susceptibles de ciertos ajustes y cambios.

Es así como de la nueva estructuración que se le otorgue a la sociedad mercantil, mucho va a depender el nivel en el que van a continuar las relaciones de trabajo, lo más deseable es que no se afecten, pero como ya hemos mencionado lo que implica el proceso de fusión, en las dos formas en que puede realizarse, por fusión pura o por incorporación, es evidente que la organización del patrón hacia los trabajadores va a cambiar y de este

análisis dependerá en gran medida el nivel de trabajo en el que se desenvuelvan.

Por otra parte al fusionarse la sociedad puede ahora controlar otras áreas y el patrón puede invertir en otorgarle una capacitación a los trabajadores y asumir este costo adicional, con la capacitación se busca el mejor rendimiento del trabajador para que cuente con mayor preparación, y se demuestre en el desempeño de su trabajo. Además dentro de los ajustes que se realicen, está el dar determinada capacitación al trabajador para que pueda prestar un determinado servicio y el patrón obtenga el resultado deseado acorde a sus intereses.

El patrón va a determinar que es lo conveniente para lograr los objetivos propuestos en la fusión de las sociedades mercantiles y, asimismo, deberá de tomar determinadas decisiones que establecerán el futuro de los empleos de los trabajadores. Y dentro de estas decisiones puede decidir el despido, reubicación de lugar de trabajo, o cambiar las condiciones de trabajo como señalaremos a continuación.

### **3.1. Despido**

Después de realizar un estudio acerca de los costos que implicó el llevar a cabo la fusión, el constituir una sociedad, dentro de los ajustes necesarios y tomando en cuenta la situación por la que atraviesa la sociedad mercantil, el patrón dentro de las decisiones que considere puede optar por dejar de prescindir de determinados servicios por parte de los trabajadores y despedirlos.

Una de las finalidades de la fusión, como ya mencionamos, es el aumentar el nivel de productividad, pero tomando en consideración que se



cuenta con los trabajadores de las sociedades que se han fusionado, puede ser que dentro de la estructuración de la sociedad ya no se cuente con la suficiente fuente de empleo.

Si bien, a ningún patrón se le puede obligar a tener bajo su subordinación a trabajadores que no requiere y que no necesita, ya sea porque ya no haya actividades que realizar o porque no se cuenta con la solvencia económica para seguir pagando determinados salarios y prestaciones. En este caso no queda otra opción que dar por terminada la relación laboral.

Al ser despedidos los trabajadores tienen derecho a recibir una indemnización constitucional, misma que se acrecentará tomando en consideración su antigüedad y las prestaciones correspondientes que recibían con motivo de su trabajo.

La decisión de despido se toma fundamentalmente por cuestiones económicas y sólo se decidirá que continúen prestando sus servicios los que con sus aptitudes hayan demostrado su capacidad para desempeñarse en el empleo, más no partiendo de una discriminación por sexo o edad. En dado caso que se decida despedir en grado de discriminación, además de agredir los principios constitucionales, es necesario el pago justo por los años de servicio prestados que se engloba en la prima de antigüedad y el pago correcto por las prestaciones generadas durante el tiempo dentro del cual se encontró el trabajador prestando un servicio a favor del patrón.

En este caso, además es cuando debe de operar el derecho consagrado en la Ley Federal del Trabajo que es el de preferencia en el empleo, pero tomando en consideración que son varias las sociedades que se han fusionado, cada una de ellas cuenta con sus trabajadores y en esta

medida determinará el grado de preferencia de sus empleados y a quienes considera necesarios para que laboren en la sociedad que se ha fusionado. Esto aunado a la antigüedad en el empleo será tomado en cuenta en el empleo que continúe.

Si no se cumplen estas obligaciones de forma adecuada, es decir darle al trabajador el aviso de despido por escrito y su indemnización correspondiente, estaríamos hablando de un despido injustificado y si el trabajador demanda, la sociedad responsable y que tendrá la obligación de responder es la que ha resultado de la fusión o a la que se han incorporado, en virtud de lo previsto en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo:

**Artículo 41, primer párrafo.-** "...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 en que se hubiese dado aviso de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

Se establece que el nuevo patrón es solidariamente responsable junto con el patrón anterior de las obligaciones y los problemas surgidos que deberán atender y darles solución. En la fusión dentro de su nueva organización los patrones que así se hayan constituido, ya sea por la fusión pura o por incorporación, responderán de forma conjunta de las obligaciones que tenga pendientes la sociedad que se ha fusionado.

Además de que la sociedad resultante de la fusión, o a la que se haya incorporado otra sociedad, será la que se haga cargo de cumplir con las obligaciones de los trabajadores, como lo es el pago de sus cuotas ante el Seguro Social por ejemplo.

### **3.2. Reubicación de trabajo**

Se entiende por reubicación como el volver a colocar, a ubicar a una persona en un empleo determinado.

Al realizarse la fusión de sociedades mercantiles, dentro de los lineamientos constitutivos que van a regir el adecuado funcionamiento de la sociedad, dentro de estos ajustes se encuentra el del personal, en definir quiénes y en qué puestos les va a corresponder laborar, para prestar sus servicios a la sociedad mercantil.

Se debe de tomar en consideración el tiempo en el que un trabajador de ha desempeñado en determinado puesto y las aptitudes desarrolladas dentro del mismo para considerar si es preciso que continúe prestando sus servicios en ese puesto o bien tomar la decisión de cambiarlo en otro puesto en el que pueda tener mejor desenvolvimiento y aportar mejor funcionamiento para la sociedad mercantil.

Al otorgar el patrón al trabajador cursos de capacitación sobre determinadas áreas, y con esta preparación que obtengan se va a considerar el ubicarlos en determinadas áreas en las que puedan producir a favor de la sociedad mercantil, y entonces se apliquen los conocimientos obtenidos durante el curso de capacitación.

Tratándose de una fusión pura, tomando en cuenta que son varias sociedades, los empleados que laboraban en cada una de ellas respectivamente, una vez organizada la nueva sociedad, serán tomados en consideración para determinados empleos similares a los que desempeñaban, ya sea que los reubiquen en otro lugar de trabajo, o bien, serán destinados a otras áreas para las cuales puedan aportar sus

conocimientos o su experiencia adquirida. Esta reubicación debe de contemplar tanto el nivel de trabajo como el nivel de retribución en salario correspondiente.

En el caso de una fusión por incorporación, los trabajadores que formaban parte de la sociedad que se ha fusionado podrán ser tomados en cuenta para otro empleo, en el cual partiendo de la base que ahora pertenecen a otra sociedad y que ésta ya cuenta con sus elementos laborales, pero por lo que ha decidido fusionarse es para aumentar su aspecto de productividad y su nivel de competitividad, es entonces, que los trabajadores podrán ser reubicados en trabajos similares a los que desempeñaban, pero quizá van a cambiar de centro de trabajo a otro sitio en el que van a desempeñar sus labores, o puede ser que cambien de empleo a uno más ascendente tomando en consideración sus aptitudes para el mismo.

Hay que mencionar que la fusión de sociedades mercantiles se puede realizar en sociedades que se dediquen a las mismas actividades comerciales o bien, se puede presentar en sociedades mercantiles que sus actividades sean complementarias.

Cuando las sociedades mercantiles realicen actividades similares, sus trabajadores al ser reubicados dentro de la nueva constitución y estatutos que van a regir la sociedad, tendrán la posibilidad de desempeñarse en empleos de la misma naturaleza a los que desempeñaban cuando se encontraban trabajando en la sociedad mercantil antes de que se fusionara, en virtud, como ya mencionamos de aumentar la productividad de la sociedad mercantil, pero, dentro de esta nueva organización se deben de establecer las áreas correspondientes dentro de las cuales se va a continuar prestando el servicio si es del mismo tipo al anterior o si es de diferente naturaleza, pero dentro del cual el trabajador cuente con los conocimientos

necesarios para desenvolverse en el mismo, además de que la nueva sociedad debe de otorgar los lineamientos sobre el empleo a desempeñar y el pago de salario que debe de recibir el trabajador por prestar el servicio y que dicho salario debe de corresponder al mismo nivel del salario que recibía en la sociedad para la que trabajaba antes de que se fusionara.

Tratándose de sociedades mercantiles que realicen actividades complementarias, es para tener mayor grado de calidad y nivel de competitividad en el mercado, tomando en consideración que pueden realizar una de las sociedades fusionadas actividades como la producción de bienes y servicios y la otra sociedad actividades como distribución de los mismos, estas actividades al fusionarse, se presenta una sociedad que como actividad principal es la producción y distribución de bienes y servicios, cada una por su parte ya contaba con su grupo de empleados y sus áreas de labores bien definidas y con los ajustes realizados en la fusión pueden continuar con sus empleos en las mismas circunstancias en la mayoría de los casos, y si por necesidades de la sociedad mercantil se presenta la reubicación generalmente ésta se dará dentro de la misma área laboral.

La reubicación se presenta por la necesidad de establecer personal en determinadas áreas en las cuales es requerido y es más útil su presencia para prestar sus servicios en ese lugar para los intereses de la sociedad que en el área en la cual se encontraba antes y que debe de tener alguna relación con su empleo anterior, o bien, en calidad de ascender, de poder demostrar el trabajador sus capacidades y aptitudes en el empleo.

### **3.3. Cambio en las condiciones de trabajo**

Los términos por los cuales un trabajador acepta el tener una relación de trabajo, como lo es su jornada de trabajo durante la cual va a

prestar el servicio, el salario que va a recibir por la prestación del mismo, éstos no deben de ser inferiores a los fijados por la ley.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 57 en su párrafo segundo, en relación a las condiciones de trabajo menciona lo siguiente:

**Artículo 57, párrafo segundo.-** "El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen".

Menciona la facultad con la que cuenta el patrón para solicitar un cambio en las condiciones de trabajo cuando por motivos económicos no quede otra opción. La modificación establecida por el mencionado artículo se rige en forma individual, ya que en forma colectiva lo regula el artículo 426 de la presente ley y faculta al sindicato de trabajadores o patronos de solicitar la modificación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por motivos económicos.

Si bien, nadie esta obligado a tener a su servicio a personal con el que ya no pueda seguir pagando sus servicios, porque ya no cuenta con los recursos económicos para retribuir sus servicios, pero este señalamiento que hace la ley no debe de prestarse a abusos por parte del patrón, ya que si bien, acude ante la Junta para solicitar esta modificación en virtud de la situación económica que está atravesando, tampoco debe de abusar y aprovecharse de ello al plantear un salario mucho más inferior al que percibía un trabajador por concepto de su trabajo, y condiciones que no resultarían convenientes al trabajador.

Además para cambiar las condiciones de trabajo no deberá regir de por medio la discriminación, ya sea por sexo o edad, nacionalidad, no sería justo que solicitara el cambio de condiciones de trabajo sólo para algunas

personas que el ha considerado se lo merecen no por la calidad de sus trabajo, ni su desempeño en el mismo, sino partiendo de su sexo, su edad, nacionalidad (ya sea nacional o extranjero), por sus preferencias políticas, su raza, o porque pertenezca a una doctrina religiosa diferente a la suya, porque además estaría faltando a los derechos consagrados en la Constitución. Es verdad que se consagra en la Ley Federal del Trabajo el derecho de preferencia de los nacionales sobre los extranjeros, pero no por esto a un extranjero se le puede perjudicar con arbitrariedad en su trabajo. Las causas económicas por las que atraviese el patrón pueden concurrir para solicitar a la Junta esto, porque la ley le da esta facultad pero no debe de abusar de ella, sino que debe de respetar los lineamientos previstos por la ley en tanto corresponda a salario y jornada de trabajo, y la Junta determinará si es procedente o no.

Ya hemos mencionado que al realizarse una fusión de sociedades mercantiles, trae consigo que implique la manifestación de diversos cambios en la estructura y constitución de la sociedad, dentro de estos cambios se encuentra el elemento del trabajador, pero el patrón en ningún momento debe de aprovecharse de la necesidad de trabajo, de empleo, de las necesidades por las que obviamente el trabajador necesita del trabajo como lo es para subsistir o el mantener una familia, esta necesidad del trabajador no debe de ser usada por parte del patrón para obtener un provecho para su persona perjudicando al trabajador, al buscar la forma de modificarle sus condiciones de trabajo, no para mejorar su condición, sino para que vaya en retroceso.

El cambio dentro de las condiciones de trabajo en ningún momento deberá de contrariar lo establecido por la Ley Federal del trabajo, es decir no debe de contemplar una jornada que exceda de las ocho horas de trabajo, un sueldo que sea inferior al mínimo, además se debe de tomar en

consideración el tipo de trabajo por el que se desempeñe el trabajador; además hay que señalar que los trabajos entre los cuales las condiciones de trabajo se presten para una explotación al trabajador, un abuso, la misma Constitución prevé que estas disposiciones entre las cuales se establezcan lineamientos notoriamente perjudiciosos y de abusos hacia el trabajador no tendrán efecto y serán nulas.

El cambio que opere en las condiciones de trabajo será en consecuencia por el proceso de fusión que se ha llevado a cabo en la sociedad y se debe de hacer lo posible para respetar las condiciones del trabajador y el nivel de trabajo y que éstos ajustes que se realizan no causen un menoscabo en el trabajador, ni un perjuicio, ni mucho menos un abuso en las condiciones de trabajo, utilizando como pretexto que se tomó ésta medida para reducir costos.

Al presentarse la fusión de sociedades mercantiles implica cierta modificación en las condiciones de trabajo del trabajador; puede incrementarse el salario por el empleo al que ha de desempeñarse, en este caso es algo positivo, pero de ninguna forma se acepta el hecho de que se disminuya su salario. Correspondiendo al tipo de trabajo que se realice el trabajador, es como debe de fijar el monto en salario, relacionado con el salario que percibía en la sociedad antes de fusionarse, y dependiendo de la categoría en la cual se manejen los salarios. La necesidad por trabajar no debe de ser utilizada por el patrón para modificar las condiciones de trabajo, disminuyendo el salario, que el trabajador aceptaría por tener trabajo seguro y cubrir sus necesidades.

Tomando en consideración que los trabajadores pueden formar parte de un sindicato, el sindicato es una asociación que va a defender los derechos de los trabajadores. El sindicato debe de defender la posición del



trabajador, es decir que sus condiciones de trabajo continúen y no se modifiquen en su perjuicio. En el caso de que el trabajador sea despedido, el sindicato tiene que cuidar que se le pague su liquidación correspondiente. Si el trabajador continúa prestando sus servicios, su antigüedad y derechos generados sean tomados en cuenta y sean respetados sus derechos que se derivan de ello, como son el incremento en cuanto a vacaciones y el derecho de preferencia en el empleo. Además de defender las condiciones en las cuales se vaya a prestar el servicio. En el caso de contratos colectivos, el sindicato debe de defender el debido cumplimiento de éstos.

#### **4. Proposición para mantener el nivel de trabajo**

Dentro del mundo de los negocios se comienza a manifestar con mayor frecuencia la fusión de sociedades mercantiles, por los motivos que ya hemos expuesto, y las ventajas económicas que se presentan para quienes la realizan.

La misma situación del país va influyendo para que las sociedades tomen esta decisión, también hace el que una persona busque conservar su empleo por los beneficios en dinero que obtiene por la retribución del mismo, y para conservarlo, debe de cumplir con las obligaciones inherentes a su trabajo, a las actividades que desempeñe en el mismo y las cuales debe de realizar con el mayor grado de eficacia posible.

Un trabajador, al iniciar para determinado patrón una relación de trabajo, conoce los términos y condiciones en los cuales se va a desempeñar en la misma, las actividades que va a realizar y la retribución económica por la cual se ha comprometido. Esta relación entre trabajador y patrón así comienza, pero al realizar el patrón una fusión de la sociedad con otra, forzosamente va a implicar que esta relación de trabajo se modifique. Al

haber ciertos cambios en la figura del patrón, esto trae en consecuencia la sustitución de patrón en cierta medida, la Ley Federal del Trabajo, como ya mencionamos, manifiesta que esto no tiene por qué cambiar las relaciones de trabajo, pero dentro de una fusión donde hay cambios, donde la sociedad puede ampliarse, también va a cambiar la relación de trabajo.

Un trabajador que preste sus servicios para una sociedad en particular, al fusionarse ésta, va a cambiar la estructura, quizá su nombre, entonces el trabajador si continúa su relación laboral ya no va a trabajar exactamente para el mismo patrón.

Ya hemos mencionado que en estas circunstancias, el trabajador puede ser despedido, cambiar sus condiciones de trabajo o ser reubicado en otra área. La necesidad por parte de trabajador de conservar su empleo puede prestarse a un oportunismo por parte del patrón en virtud de que para que el trabajador siga laborando para él, lo puede mandar a otra sucursal, donde no sólo cambia su centro de trabajo, sino lo reprochable es que se modifiquen las condiciones de su trabajo para ir en detrimento.

Si bien, un trabajador ha prestado sus servicios para una sociedad determinada por un periodo de tiempo, durante el cual ha ido generando derechos inherentes al tiempo que ha prestado sus servicios, como lo es la antigüedad en el empleo y su estabilidad en el mismo, éstos derechos el trabajador los ha generado en una sociedad en particular, pero al fusionarse esta sociedad con otra u otras, se ha constituido una nueva sociedad o bien se ha incorporado a otra ya existente. Entonces la sociedad para la que laboraba ha cambiado y ahora presta sus servicios para otra sociedad. Entonces que ha pasado con su antigüedad, el tiempo que prestó los servicios a la sociedad y los derechos que ha generado en la misma por el transcurso del tiempo.

Partiendo del supuesto que al trabajador se le indique que como la sociedad mercantil ha cambiado, este cambio indica que el ya trabaja para otra sociedad que es diferente a la sociedad en la que laboraba originalmente, por lo tanto el tiempo en que prestó el servicio pertenece a la otra sociedad y no a la sociedad actual, esto significa un abuso, porque el trabajador no se ha cambiado de empleo como para volver a comenzar de cero en otro trabajo.

Si bien, a la sociedad que es resultante de la fusión, o la que subsista, es la que se hará cargo de pagos como el seguro social, cubrirá estas obligaciones. Entonces, el trabajador no ha concluido su trabajo en una sociedad y ha comenzado en otra, el trabajador continúa prestando sus servicios para una sociedad que es la que se ha modificado, el régimen del trabajador continúa, su prestación de servicios no termina por el cambio en la sociedad mercantil, sino que continúa.

Por lo tanto, sus derechos generados por el periodo de tiempo en que ha estado prestando sus servicios no termina, sino que continúan y se siguen generando y como tal éstos derechos deben de ser tomados en cuenta y ser respetados por parte del patrón.

La forma en la que se van a organizar a los trabajadores es más compleja, no se trata de un simple cambio de patrón y que las relaciones continúen, como ya establecimos, una fusión de sociedades mercantiles es una actividad más compleja, porque se tiene que organizar con otra u otras sociedades, no sólo sus estatutos, sino sus finalidades y objetivos lucrativos, además decidir la organización de los trabajadores, a cuántos y en qué área los requieren, que actividades, las tabulaciones en cuanto a los salarios,

cómo quedarán estructuradas sus condiciones de trabajo y cómo se van a ejercer las mismas.

No nada más se cambia de patrón por venta o traspaso, la fusión implica una unión, es decir el patrón original continúa conjuntamente con otros patrones, de ahí que se considere más complejo que una sustitución de patrón, y que al darse sí repercute en los términos de una relación de trabajo, por ende al pasar el trabajador de una sociedad a la sociedad después de la fusión se sigan considerando y respetando sus derechos.

Por lo antes mencionado consideramos que es necesario que la Ley Federal del Trabajo establezca que al realizarse una fusión de sociedades mercantiles, los derechos que los trabajadores han generado deben de continuar, es decir el tiempo durante el cual ha prestado sus servicios debe de ser tomado en cuenta desde que comenzó a laborar en la sociedad antes de que se fusionara y después de la fusión. Además que el pago en salario debe de ser correspondiente al que reciben por concepto de tipo de trabajo, así sea en otra sucursal, centro de trabajo, ya que lo relevante es el tipo de trabajo y el salario que le corresponde.

Estos derechos continúan, porque las sociedades fusionadas no terminan y comienzan, sino que continúan, por ende la Ley Federal del Trabajo debe de reconocer éstos derechos en beneficio de los trabajadores, para otorgarle protección en cuanto a los derechos que se han generado con motivo de su trabajo.

Proponemos que después del artículo 41 que establece la sustitución de patrón dentro del Capítulo Segundo denominado "De la duración de las relaciones de trabajo", se establezca un artículo 41 bis, en el cual se reconozca expresamente que los derechos de los trabajadores

generados dentro de una sociedad que se ha fusionado continúan y quedaría establecido de la siguiente forma:

**Artículo 41 bis.- En cuanto a los trabajadores que presten una relación de trabajo a una sociedad mercantil que se ha fusionado y continúen prestando sus servicios después de la fusión, su antigüedad y derechos generados por concepto de su trabajo serán tomados en cuenta a partir de que inició una relación de trabajo en una sociedad mercantil antes de que ésta se fusionara con otra u otras sociedades mercantiles, en virtud de que la relación de trabajo continúa.**

Consideramos la incorporación de este artículo dentro de este capítulo, ya que la relación de trabajo continúa, por ende lo comprende la duración de trabajo, y al continuar prestando sus servicios, al trabajador se le deben de tomar en cuenta los derechos generados en el desempeño de su trabajo.

Si se establece este precepto, los trabajadores que se encuentren implicados en una fusión de sociedades mercantiles no serán objeto de abusos por parte del patrón y sus derechos generados por su trabajo serán respetados y el patrón no podrá aprovecharse de la necesidad de trabajo para tener conductas arbitrarias en las condiciones en las que el trabajador continúe prestando sus servicios. Al otorgar esto la Ley Federal del Trabajo, el trabajador que se encuentre en estas circunstancias no quedará tan desprotegido, ya que conservará los derechos que ha adquirido por el desempeño de su trabajo por la continuación de la relación de trabajo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El buscar posesionarse de un lugar en el mercado y por ende obtener mejores ingresos, es lo que ha influido para que con mayor frecuencia en las sociedades mercantiles consideren como una buena opción realizar acuerdos de fusión.

**SEGUNDA.-** Con la fusión se constituye una nueva sociedad, o bien, se incorporan a otra sociedad ya existente, de tal manera que la sociedad mercantil es susceptible de ciertas modificaciones.

**TERCERA.-** En una fusión las relaciones de trabajo de quienes continúen prestando sus servicios en la sociedad después de la fusión, no terminan y comienzan, sino que las relaciones de trabajo continúan con algunas modificaciones y ajustes.

**CUARTA.-** En muchas ocasiones al darse la fusión los patrones se aprovechan de la necesidad de trabajo y modifican las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador y no toman en consideración el tiempo por el cual ha prestado sus servicios.

**QUINTA.-** Se propone la creación de un artículo en la Ley Federal del Trabajo que regule la situación de los trabajadores que se encuentren en estas circunstancias, de tal manera que su antigüedad y derechos adquiridos por el desempeño de su trabajo les sean tomados en cuenta desde el momento en que inició su relación de trabajo en la sociedad mercantil, antes de que ésta se fusionara.

**SEXTA.-** Por lo tanto, el artículo que se propone debe señalar que en cuanto a los trabajadores que presten una relación de trabajo a una sociedad mercantil que se ha fusionado y continúen prestando sus servicios después de la fusión, su antigüedad y derechos generados por concepto de su trabajo serán tomados en cuenta a partir de que inició una relación de trabajo en una sociedad mercantil antes de que ésta se fusionara con otra u otras sociedades mercantiles, en virtud de que la relación de trabajo continúa.

**BIBLIOGRAFIA**

AVILA CARRILLO, Enrique. Historia del México Contemporáneo. Segunda edición. Ediciones Quinto sol. México, 1989.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1991.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales". Tomo I. Undécima edición. Editorial Porrúa. México, 1998.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, principios fundamentales, Derecho individual y trabajos especiales". Tomo I. Décimosexta edición. Editorial Porrúa. México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Seguridad social, Derecho colectivo del Trabajo, sindicación, convenciones colectivas, conflictos de trabajo, la huelga". Tomo II. Novena edición. Editorial Porrúa. México, 1998.

DE PINA VARA, Rafael. Elementos del Derecho Mercantil Mexicano. Vigésimosexta edición. Editorial Porrúa. México, 1998.

GARRIDO RAMON, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Col. Textos jurídicos Universitarios. Editorial OXFORD. México, 1999.

GOMEZ COTERO, José de Jesús. Fusión y escisión de sociedades mercantiles. "Efectos fiscales y aspectos corporativos". Col. Ensayos jurídicos. Cuarta edición. Editorial Themis. México, 1996.



KAYE, Dionisio J. Relaciones individuales y colectivas de trabajo. Segunda edición. Editorial Themis. México, 1995.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las nuevas relaciones de Trabajo. Editorial Porrúa, UNAM. México, 1999.

MANTILLA MOLINA, Roberto L. Derecho mercantil. "Introducción y conceptos fundamentales, sociedades". Vigésimonovena edición. Editorial Porrúa. México, 1996.

MARGADANT S. Guillermo Floris. Introducción a la historia del Derecho Mexicano. Decimocuarta edición. Editorial Esfinge. México, 1997.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. "Instituciones". Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1983.

RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, Joaquín. Tratado de sociedades mercantiles. Tomo II. Quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1977.

SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México, 1992.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leves fundamentales de México 1808-1998. Vigésimoprimer edición. Editorial Porrúa. México, 1998.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1981.

VASQUEZ DEL MERCADO, Oscar. Asambleas, fusión y escisión de sociedades mercantiles. Quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1996.

**DICCIONARIOS**

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII. Vigésima edición. Editorial Heliasta. Argentina, 1986.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimoséptima edición. Editorial Porrúa. México, 1999.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos II, III, IV. Cuarta edición. Editorial Porrúa, UNAM. México, 1991.

RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones De Palma. Argentina, 1983.

**LEGISLACION**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésimo trigésimonovena edición. Editorial Porrúa. México, 2002.

Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista. México, 2001.

Ley General del Sociedades Mercantiles. Sexagésima séptima edición. Editorial Porrúa. México, 2002.

Ley General de Sociedades Mercantiles, comentada por José Hector Macedo Hernández, concordada con jurisprudencia y tesis. Segunda edición. Cárdenas editor. México, 1984.

Código de Comercio de los Estados Unidos Mexicanos. Concordado por Antonio de J. Lozano. "Concordado literalmente con el que deja de estar en vigor en la misma fecha y con los vigentes en España, Francia, Bélgica, Alemania, Italia, Holanda y Portugal". Edición de la Guía Práctica de Derecho. México, 1890.

V. O. B.  
