

20721
182

A



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

LA FIGURA DEL PATRON SUSTITUTO
Y LA NECESIDAD DE ACTUALIZARLA



TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

ADRIANA

MEDINA

ARREDONDO



ACATLAN, ESTADO DE MEXICO

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.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**A MIS PADRES
JOSÉ LUIS Y SILVIA**

Por lo que soy
Gracias por su apoyo y por regalarme una parte de su vida

**A MIS HERMANOS
SILVIA, MARCO ANTONIO Y ALEJANDRA**

Con cariño y amor
Por compartir los tiernos años de nuestra infancia
Por seguir creciendo juntos

A RICARDO

Por todo el apoyo que me ha brindado durante todo este tiempo que hemos
pasado juntos

**A MI SOBRINA
ANA GABRIELA**

Por alegrar una parte de mi vida

A EL LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZÁBAL

Por el apoyo desinteresado que me brindo para la elaboración de este trabajo

A MIS AMIGOS

Por haber compartido juntos los buenos y los malos momentos dentro
y fuera de las aulas

D

A EL LIC. FELIPE SERVIN GARCÍA

Por sus alicientes consejos para llegar a ser una excelente abogada

A EL LIC. EDUARDO GONZALEZ VILCHIS

Por todo el apoyo y palabras de aliento para alcanzar mis metas

A TODOS MIS MAESTROS

Con gratitud, por regalarme una parte de sus conocimientos

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Por albergarme durante todos estos años en sus aulas

A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN

Por formarme como profesionista

Autentico a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo vocacional.

FORMADOR: Adriana Medina

Arredondo

FECHA: 29/10/03

SERVA: (Firma)

"LA FIGURA DEL PATRON SUSTITUTO Y LA NECESIDAD DE ACTUALIZARLA"

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.	Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo en el mundo, nacimiento y evolución.	2
1.1	Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo en México	8
1.2	La Ley Federal del Trabajo de 1931	19
1.3	La Ley Federal del Trabajo de 1970	22
1.4	Las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980	24

CAPITULO II EL VINCULO JURIDICO LABORAL ENTRE LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

2.	El contrato de Trabajo.	27
	a) El contrato individual de trabajo	36
2.1	Los sujetos de la relación laboral	43
	a) Concepto de trabajador	43
	b) Concepto de patrón	45
	c) Concepto de empresa	47
	d) La empresa desde el punto de vista mercantil	50
2.2	La relación entre el contrato de trabajo y los sujetos de la relación laboral	53

F

CAPITULO III LA REPRESENTACION LABORAL

3.	Los representantes del patrón	57
3.1	El intermediario.	59
3.2	El patrón sustituto y su responsabilidad solidaria	67

CAPITULO IV EL PATRON SUSTITUTO

4.	Antecedentes de la sustitución patronal en la Ley Federal del Trabajo.	70
	a) La Ley Federal del Trabajo de 1931.	70
	b) La Ley Federal del Trabajo de 1970.	74
	c) El patrón sustituto en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980.	76
4.1	La figura del patrón sustituto.	78
	a) Elementos del patrón sustituto.	78
	b) Momento en que se da la figura de la sustitución patronal.	80
4.2	Correlación del patrón sustituto con el derecho mercantil	86
	a) La fusión de empresas y su relación con el patrón sustituto	86
	b) Consecuencias dentro de la relación laboral	88
4.3	La transmisión de los derechos y obligaciones de los trabajadores al nuevo patrón	91
	a) La obligación del patrón de dar aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución	103
	b) Consecuencias de no dar el aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución	104
4.4	El término de seis meses a que se refiere el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo	107
	a) La responsabilidad solidaria entre ambos patrones a responder por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo hasta por dos años en la Ley del Seguro Social	107

G

4.5	La necesidad de actualizar la figura del patrón sustituto en la Ley Federal del Trabajo	113
CONCLUSIONES		115
BIBLIOGRAFIA		119

INTRODUCCION

En nuestro país, México, a lo largo de la historia se ha luchado por la dignidad y los derechos del individuo, por el solo hecho de serlo; actualmente, en nuestra Constitución que es la ley máxima, han quedado plasmados los derechos a que todo ser humano aspira, tales como son el derecho a la vida, a la libertad, al trabajo y a la salud, entre otros, y que para su logro costaron muchos sacrificios y violencias.

La Ley Federal del Trabajo, es precisamente la ley reglamentaria del artículo 123 Apartado A de nuestra Constitución, en la misma se regulan unos de esos derechos, en concreto la materia de trabajo y algunas cuestiones de seguridad social, esta ley es titular protectora de todos los derechos de los trabajadores, su función primordial ha sido proporcionar una estabilidad económica al trabajador.

Ahora bien, dentro de la misma Ley Federal del Trabajo, muy en concreto el artículo 41 se habla acerca de la sustitución de patrón, señalando que "La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

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

Pero ¿cómo es que se da esta sustitución? ¿Cómo se transmiten los derechos de los trabajadores al nuevo patrón? ¿Cómo se da el aviso de la sustitución patronal? ¿Qué sucede cuando no se da dicho aviso al Sindicato existente dentro de la empresa o establecimiento de la sustitución patronal? ¿Cómo se daría el aviso a los trabajadores que no estuvieran afiliados a algún Sindicato? ¿Es realmente suficiente el término de seis meses que la Ley señala para que los trabajadores hagan valer sus derechos ante las autoridades laborales? ¿Por qué no dar la posibilidad al trabajador de que pueda hacer valer sus derechos en un término más amplio?

La Ley del Seguro Social en su Título Quinto, Capítulo I denominado "De los procedimientos, de la caducidad y prescripción" dispone en el primer y segundo párrafo del artículo 290 "En caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de esta Ley y nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto, por escrito, la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón. Se considera que hay sustitución de patrón en el caso de transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos.

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

Es decir, en dicha Ley se está dando un plazo de dos años para cumplir con las obligaciones y deberes que surjan de la relación laboral, por lo que en la Ley Federal del Trabajo debería actualizarse en dichos términos.

Son varias las interrogantes que surgen al leer el citado artículo 41, ya que la Ley solamente habla de "patrón sustituto" de una forma vaga, ya que no señala requisitos o formalidades para llevar a cabo dicha sustitución patronal y que de alguna manera deja un sin fin de dudas que habría que aclarar de alguna manera, ya que son conceptos que suelen manejarse con poco rigor técnico. Es importante y oportuno, entonces, determinar respecto de ellos, cómo juegan en la relación jurídica laboral. Es por eso la inquietud de analizar más a fondo este artículo y tratar de actualizarlo, para que finalmente el beneficiado sea, por supuesto, el propio trabajador.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO, NACIMIENTO Y EVOLUCIÓN.

Desde la antigüedad, el hombre ha tenido que trabajar para poder subsistir; el trabajo es la actividad de la que depende la evolución de toda la especie humana. Es el trabajo el medio que nos permite controlar a la naturaleza y a la sociedad misma; en este sentido, se pronuncia Federico Engels: *"El trabajo es la fuente de toda riqueza"*, afirman los especialistas en economía política. Lo es, en efecto, a la par que la naturaleza, proveedora de materiales que él convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica fundamental de toda la vida humana. Y lo es a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre"¹.

El origen histórico del Derecho del Trabajo se encuentra vinculado al fenómeno de la Revolución Industrial, la cual se inició espontáneamente en Inglaterra y se afianzó y convirtió en irreversible entre 1750 y 1850. Su base estaba en el desarrollo de la industria manufacturera, generalizando el uso de la máquina para reducir tiempos y coste de producción.

La industria textil debido a su gran expansión y a la utilización de nueva maquinaria movida con energía hidráulica que en 1785 agotó las fuentes de agua, pues su ubicación y funcionalidad estaba condicionada por las estaciones secas, creó la necesidad de la máquina de vapor de James Watt. Éste podría señalarse como el acontecimiento que marcó el inicio de dicho periodo, el cual a través de la aludida máquina de vapor logró importantes cambios, esencialmente en el área textil, y en específico con la manufactura del algodón.

La industrialización tuvo repercusiones conmocionantes sobre las ciudades. En primer lugar, porque en ellas se instalaron las fábricas y, en segundo término, porque ello generó amplios movimientos migratorios de campesinos pobres, atraídos por el salario industrial, para los cuales hubo que preparar acomodo. Las ciudades atrajeron a la industria y la industria hizo crecer a las ciudades.

El maestro Miguel Bermúdez Cisneros señala: "esa intervención no fue el principal factor de la Revolución Industrial, tan sólo, un efecto"². De hecho, la máquina de vapor de Watt nunca se habría tornado en realidad si no hubiera

¹ Federico Engels.- El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Editorial Quinto Sol. México 1999, p. 7.

² Miguel Bermúdez Cisneros. Curso de Derecho del Trabajo. 1ª reimpresión. México 1991. Editorial Trillas, S.A. de C.V., T. I. p. 3.

sido necesario procurar una fuente de energía que moviera las pesadas máquinas ya inventadas para la industria textil, que se desarrollaba desde hacía mucho en las manufacturas. El desenvolvimiento técnico de la máquina de vapor, su perfeccionamiento fue, ciertamente, la causa de un más rápido proceso de industrialización.

El autor en cita, refiriéndose a Charles Benoist, explica que alrededor del motor se concentraron los instrumentos de trabajo, y en torno a éstos los operarios. La concentración del proletariado en los grandes centros industriales nacientes; la explotación de un capitalismo sin freno a la triunfante filosofía individualista de la Revolución Francesa, así como los falsos postulados de la libertad de comercio, industria y trabajo, se reflejaron en el campo jurídico, traduciéndose en la engañosa libertad de contratar. El constante empleo de las llamadas "*medias fuerzas*", esto es, al trabajo de la mujer y del menor, destacando la impresionante explotación que sufrían éstos últimos, de la cual participaban incluso hasta sus propios padres, ya que de acuerdo con el economista Dobb Maurice, en su obra "Estudios sobre el Desarrollo del Capitalismo", éstos ejercían un poder arbitrario y funesto, sin trabas ni control, sobre sus jóvenes y tiernos vástagos. Circunstancias como la institución de las sociedades por acciones, sociedades anónimas que propiciaron la reunión de grandes capitales necesarios para el comienzo de la industria y su posterior desdoblamiento en los capitales monopolizadores y la idea emprendedora de no intervencionismo estatal por más precarias que fuesen las condiciones económicas y sociales, crearon un estado de pobreza sin precedentes para las clases proletarias, lo cual originó un fenómeno relevante en la historia del movimiento obrero: la formación de una conciencia de clase.

Señala el maestro Bermúdez: "La historia del movimiento obrero es una lección de sociología, que nos da la precisa idea del grupo social oprimido. El envilecimiento de la tasa salarial, el prolongamiento de trabajo, el libre juego de la ley de la oferta y la demanda, el trabajo del menor de seis, ocho y diez años en largas jornadas y el de la mujer en idénticas condiciones, crearon aquel estado de desastre social de que nos habla Durand, en el cual las condiciones de vida crean firmes principios de solidaridad entre los miembros del grupo social oprimido".³

De lo anterior se desprende que para que un grupo llegue a formar una conciencia grupal propia, debe desarrollar una "lucha" abierta, dirigida contra el grupo social antagónico, es decir, contra los dueños del capital, lo que conlleva

³ Supra, p. 1.

a aseverar que los individuos colocados en condiciones semejantes tienden siempre a asociarse y con tanta o más fuerza atractiva, cuanto más precarias sean sus condiciones de existencia.

Al principio, la asociación clandestina de los trabajadores fue tolerada hasta una etapa que podría catalogarse como media y con posterioridad fue reconocida por la autoridad pública, lo cual vino a desembocar en la concretización material de una conciencia de clases, que se fue formando lentamente en el curso del siglo XIX, dentro del seno de las masas trabajadoras, en varios países de Europa. Contra lo anterior no pudieron prevalecer ni la coacción ni la Ley Penal, ni la ganancia del capitalismo desenfrenado, así como tampoco los famosos principios de individualismo jurídico. Entre las sociedades de resistencia y el sindicalismo libre, hay un largo camino histórico interrumpido de reivindicaciones, de luchas y de sufrimiento.

La fuerte resistencia de la clase obrera tuvo su basamento original en la asociación secreta, agrupada al margen de la ley, que fue perseguida, no obstante en protección de los intereses de la clase y siguiendo el instinto de defensa colectiva contra la pobreza; los movimientos huelguistas, la acción directa por el sabotaje o por el boicot; el movimiento Ludinista en Inglaterra y en Francia; algunos convenios colectivos de existencia precaria, manifestados desde el comienzo de la historia del Movimiento Obrero, son una prueba evidente de que el impulso inicial dado para la aparición del Derecho del Trabajo fue obra del propio obrero, y no, benevolencia de filántropos de la clase patronal, o del Estado.

Solamente la coalición de los integrantes de una clase, categoría profesional o económica pueden imponer reivindicaciones o derechos. La acción directa del proletariado en el cuadro de las condiciones adversas creadas por la Revolución Industrial fue el factor principal para la formación histórica del Derecho del Trabajo. Bajo este aspecto puede afirmarse que surgió primero un derecho colectivo impulsado por la conciencia de clases, y en seguida, un Derecho Individual del Trabajo. Abstención hecha de los movimientos huelguistas registrados en el ámbito de las Corporaciones Medievales, a través de la acción vacilante e imprecisa de los compañeros agrupados secretamente, donde se definían con claridad los propósitos de una conciencia de clase, y, menos aún, en el seno de los Colegios Romanos, solamente a partir de fines del siglo XVIII y por todo el curso del siglo XIX es que la historia registra el hecho social que propició el nacimiento del Derecho del Trabajo.

Si desde el punto de vista jurídico-social fue el Derecho de las Relaciones Colectivas del Trabajo el factor principal de creación del Derecho del Trabajo, su reconocimiento por parte del Estado comenzó, como es obvio, por la reglamentación del Derecho Individual del Trabajo. La doctrina registra la división en etapas de la evolución histórica del Derecho del Trabajo. Cuatro periodos son separados por acontecimientos señalados en la historia de este Derecho que a continuación se señalan:

1.- El primer periodo inicia a finales del siglo XVIII, hasta la aparición del manifiesto Comunista de Marx y Engels, en 1848, y es determinado por la escasa actividad reglamentaria del Estado Liberal. Resalta de este periodo un decreto del Directorio de la República Francesa que reglamentó el trabajo en las tipografías en 1796; y una ley inglesa de 1802, que prohibía las jornadas de trabajo por más de doce horas al día, así como el trabajo nocturno; una ley análoga francesa en 1841; y, sobre todo, el acto de 1826 en Inglaterra, que, como observa Andre Phillip, permitía a la clase obrera británica conquistar el derecho de asociación más de medio siglo antes que los trabajadores franceses.

2.- El segundo periodo se remonta a la publicación del "Manifiesto Comunista" en 1848. La aparición de su obra "Contribución Crítica de la Economía Política", en la cual arma al proletariado con la teoría del "Materialismo Histórico" en 1850; la Revolución Francesa y la respectiva Constitución instituyendo un "derecho al trabajo", de contornos imprecisos; la creación de la "Comisión de Luxemburgo", presidida por Louis Blanc, de la cual resultaron proposiciones reglamentando la duración del trabajo para adultos en la provincia de París y la prohibición de la merchandagem; la abolición del derecho de coalición en 1874; la tolerancia por la autoridad pública de los chambres sindicales; y, como acontecimiento político-social de cierta repercusión en la reglamentación del trabajo en la Comuna de París en 1870. Finalmente, la conquista del derecho a la sindicalización en Francia en el año de 1884, hecho histórico que abrió el camino a la libre sindicalización.

3.- El tercero tiene su marco original en la primera de las Encíclicas Papales, la Rerum Novarum en 1890, de León XIII, acontecimiento de suma importancia para la Doctrina Social de la Iglesia y de la larga repercusión histórica. Algunos autores señalan como inicio del tercer periodo la Conferencia de Berlín en 1891, donde el genio político de Bismarck se dejó sentir, sobre todo en el terreno de los Seguros Sociales, haciendo largas concesiones a la escuadra dirigida por los sociales demócratas y sindicatos afiliados a la Segunda Internacional, de

tendencia acentuadamente reformista. En cuanto a la Primera Internacional, seguía una línea marcadamente revolucionaria, Marxista, la Segunda contemporizaba con la tendencia reformista abogada por Bernstein y, posteriormente, por Kautsky.

Destaca de este periodo, como acontecimiento de gran relevancia, la ley que instituía la conciliación y el arbitraje facultativo, en 1892; la ley de accidentes de trabajo de tanta repercusión en el mundo jurídico, que procuró nuevas teorías sobre la responsabilidad civil; y muchas otras de menor trascendencia.

4.- En el cuarto y último periodo indudablemente el derecho del trabajo evolucionó significativamente durante la etapa en que tuvieron verificativo las dos grandes guerras mundiales: la primera en los años de 1914 a 1918, y la segunda de 1939 a 1945, ya que este tipo de sucesos implica el ideal de mejorar las condiciones de vida de una sociedad determinada. La transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX se inició entre los años de 1914 y 1918. Gustavo Radbruch hizo algunas reflexiones sobre los efectos de la guerra en la economía alemana y su influencia en las instituciones de Derecho: "los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo cuño; los dos estatutos que ya no eran derecho público integraron lo que se denominó "el derecho social del porvenir"⁴

Con la culminación de la primera Guerra Mundial y la firma del Tratado de Versalles del 28 de Junio de 1919, donde se reglamentaba el trabajo, recomendándose que fuera adoptado por los países signantes, comenzó propiamente la actividad legislativa de los Estados a favor de los trabajadores⁵, caracterizándose la incorporación de medidas de índole social a los textos de las Constituciones en todos los países democráticos, y por la intensificación de

¹ Mario De La Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 15ª Edición. México 1998. Editorial Porrúa, S.A., T. I. p. 20.

² El Tratado fue firmado en la Galería de los Espejos del Palacio de Versalles, próximo a París, el 28 de junio de 1919. Fue negociado durante la Conferencia de Paz celebrada en Versalles, que comenzó el 18 de enero de 1919; tomando parte en la conferencia Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia e Italia. Alemania, que había adoptado un régimen republicano tras la disolución del Imperio al final de la guerra, quedó excluida de las conversaciones.

El Tratado se firmó en la Galería de los Espejos del Palacio de Versalles, próximo a París, el 28 de junio de 1919. Estados Unidos no lo ratificó, pero firmó con Alemania por separado el 2 de julio de 1921 el Tratado de Berlín.

la legislación ordinaria en todas las naciones civilizadas, abarcando todos los aspectos de la reglamentación del trabajo.

Se crea la Sociedad de las Naciones, cuya misión sería la preservación de la paz universal, y bajo la presión de las clases trabajadoras, nacería la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

Las razones por las cuales se fundó la OIT se derivaron de la misión de la Sociedad de Naciones, argumentándose que tal paz universal podía originarse de manera exclusiva en la justicia social, dado que aún existían en el mundo condiciones de trabajo que implicaban la injusticia y la miseria para un gran número de personas, situación que ponía en peligro la paz y la armonía universales, por lo que era urgente mejorar las condiciones de trabajo. Señalaba asimismo que la no adopción por parte de una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, era un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos que deseaban mejorar sus condiciones de vida y las de sus trabajadores⁶.

La OIT fue un medio para la realización de un fin inmediato, que es el Derecho Internacional del Trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto: la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

Con el surgimiento de la O.N.U.⁷, no se hizo necesaria la creación de un nuevo organismo internacional relativo a los problemas del trabajo, pasando su Consejo-Económico-Social a trabajar coordinadamente con la O.I.T. Se destaca entre tanto que la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, aprobó la "Declaración Universal de los Derechos del Hombre", donde se contiene la solemne afirmación de que toda persona tiene el derecho de fundar, con otros, sindicatos y de afiliarse a sindicatos para la defensa de sus intereses,⁸ tal como ahora podemos encontrarlo en el artículo 356 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

6 La fundación de la O.I.T. respondía, a tres principales preocupaciones. humanitaria, política y económica. El preámbulo señalaba que "si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores de sus propios países.

7 México es uno de los 51 miembros fundadores de la O.N.U. La delegación mexicana estuvo representada por Ezequiel Padilla, Manuel Tello y Francisco Castillo Nájera, quienes firmaron la "Carta de las Naciones Unidas" el 26 de junio de 1945, y el 7 de noviembre de ese mismo año fue admitido dicho organismo.

8 Alberto Trueba Urbina. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografías. 80ª Edición. México 2000. Editorial Porrúa, S.A. DE C.V., p. 174.

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

En la época de la Colonia sobresalen las **Leyes de Indias**, las cuales buscaban proteger al aborígen americano, a los antiguos Imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos; trataban de asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, una jornada humanitaria de trabajo, salario mínimo, prohibición a las tiendas de raya, etcétera. Si bien es cierto que estas leyes contemplaban disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en realidad había una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador.

De acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, les fue reconocida a los indios la categoría de seres humanos, pero en la vida económica y política no eran los iguales de los vencedores.

Trueba Urbina señala al respecto: "si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las leyes de trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar las infracciones que frecuentemente queden impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época, que seguramente no habían asimilado al cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario".⁹

Parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las **Ordenanzas de los gremios**, sistema corporativo de la organización del trabajo, el cual era un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, Francia o Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y disciplina de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados.

En la Nueva España, este sistema restringía la producción en beneficio de los comerciantes.

⁹ Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo: Teoría integral. 6ª Edición. México 1991. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., p. 76.

De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Alexander Von Humboldt, describió en los siguientes términos, las condiciones de vida y de trabajo que privaban en el régimen colonial, a principios del siglo XIX en los obrajes: "...Sorprende al viajero que visita los talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas y en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores, hombres libres, indios, hombres de color, están confundidos con los galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar un jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parece más bien una cárcel; las puertas están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura."¹⁰

Estos gremios desaparecieron por declaración de la Ley del 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

En el Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac, a sugerencia de José María Morelos y Pavón, declaró en su artículo 38 que ningún género de cultura, industria o comercio, podía ser prohibido a los ciudadanos, a excepción de los que formaran la subsistencia pública.

Sin embargo, a pesar de los pensamientos de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del Trabajo, ya que en su primera mitad continuó aplicándose el derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

Antes de iniciarse la guerra de Independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que les asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española.

¹⁰ Alejandro De Humboldt. Citado por Genaro V. Vázquez. Doctrinas y realidades en la legislación para los indios. México, Departamento de Asuntos Indígenas, 1940, p. 10.

Se postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares.

La guerra de independencia destruyó las ingenuas esperanzas de un arreglo pacífico, imposible de lograr sin el recurso de la confrontación. Sin embargo, el primer acto trascendental de los insurgentes fue la abolición de la esclavitud, decretada por Don Miguel Hidalgo en Valladolid, el 19 de octubre de 1810. Éste inició un movimiento con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Es José María Morelos y Pavón quien continúa el movimiento iniciado por Hidalgo; transformándolo y encausándolo hacia la verdadera liberación de México. Asimismo, sentó las bases fundamentales para estructurar el naciente Estado Mexicano con 23 puntos para la Constitución.

De estos 23 puntos, específicamente, en el número doce, se señalaba que la ley era superior a todo hombre, y lo que dictara el Congreso era obligatorio, asimismo, señalaba que debía aumentarse el jornal del pobre, mejorando sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto; el punto número quince prohibía la esclavitud y la distinción de castas.

Dentro de los documentos más sobresalientes referentes a condiciones de trabajo, se puede mencionar el del 24 de febrero de 1821, en el "Plan de Iguala", en su artículo 12, señala que todos los habitantes podían optar por cualquier empleo; en la Constitución de 1857, aunque no se consagró ningún derecho social, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia, ya que en ellos se defendían los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto.

Asimismo, las palabras de Ignacio Ramírez "*El Nigromante*", hacen un llamado a favor de que los trabajadores participen en las utilidades de las empresas; lamentablemente, no fueron escuchadas en ese momento. En ese mismo proyecto, Ignacio Vallarta pronunció un discurso, del cual se señala un breve fragmento: "La libertad de ejercer cualquier género de la industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no puede ser coartada por la ley, autoridad, ni por los particulares, a título de propietarios...El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre libre, porque es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad...La esclavitud del trabajador no debe, pues, existir entre nosotros. El debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto: ni la ley incapaz de proteger para estimular el

trabajo, ni el amo, exigente en sus pretensiones, ruín en el salario y tal vez despótico en su conducta, podrán hacer abdicar al hombre su libertad para ejercer su industria, según su propio interés, único consejero infalible en materia de la producción de la riqueza..." Tanto Vallarta como otros pensadores de esa época, tenían un profundo interés en que los trabajadores pudieran disfrutar de sus derechos y de las garantías sociales.

El resultado de las discusiones fue la creación del artículo 5º Constitucional, cuya revisión, años después, daría origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Posteriormente, México sufrió un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador, sin embargo, éste elabora una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores. En el Estatuto Provisional del Imperio, se prohibían los trabajos gratuitos y forzosos, no podía obligarse a los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente, se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores; expidió la "Ley del Trabajo del Imperio" de 1º de Noviembre de 1865, en la que se consignaba la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca en que prestasen servicio una jornada de sol a sol con dos horas intermedias de descanso, descanso semanal, pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de cárceles privadas y de castigos corporales; escuelas en las haciendas donde habitaran veinte o más familias, inspección de trabajo; sanción pecuniaria por violación a las anteriores y otras disposiciones. Sin embargo, al igual que en ocasiones anteriores, las disposiciones positivas quedaron solamente como buenas intenciones.

Para 1870, en el Código Civil, se trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al Contrato de Arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. En este mismo Código Civil se habla del servicio doméstico y del servicio por jornal, en el cual se nota un evidente proteccionismo al patrón, ya que deja al arbitrio de éste la terminación del contrato, sin responsabilidad alguna. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual. El liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo ya que se reprimió violentamente todo intento de los trabajadores de mejorar su condición. En realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación de los trabajadores,

aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el General Díaz. En 1906, como presagio el movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitan dos acontecimientos: la huelga de Cananea, en la que los trabajadores exigían mejores salarios y la supresión de privilegios que se otorgaban a los trabajadores norteamericanos por parte de la empresa. La huelga fue apagada con suma violencia por tropas norteamericanas.

El segundo suceso fue en Puebla por parte de los trabajadores de la Industria Textil, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero no tuvieron buenos resultados ya que los patrones decretaron un paro general bajo el apoyo del presidente Porfirio Díaz quien sólo accedió a prohibir el trabajo de menores de siete años.

En ese mismo año se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, en el cual se analizaba la situación y condición de los obreros y campesinos, proponiendo reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo, conteniendo además instituciones y principios que fueran consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición de trabajo a menores de 14 años; jornada máxima de ocho horas, descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos, reglamentación de trabajo a destajo, pago de salarios en efectivo, prohibición de descuentos y multas; pago semanal de retribuciones; prohibición de tiendas de raya; anulación de deudas de campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo, higiene y seguridad en fábricas y talleres y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Mientras tanto, en los Estados de la República comenzaban a gestarse diversos movimientos, por ejemplo, en el **Estado de México**, a iniciativa de Vicente Villada se expidió el 30 de abril de 1904, la cual se inspiraba en una ley de Leopoldo II de Bélgica, de 24 de diciembre de 1903. La ley de Bernardo Reyes, promulgada el 9 de noviembre de 1906, fue más conocida y sirvió de modelo para la Ley de Accidentes del trabajo de Chihuahua, de 29 de julio de 1913. La importancia de la citada ley desde el punto de vista histórico estriba en que constituyó un antecedente de nuestra legislación actual del trabajo, estableciendo una tendencia inspirada en principios que han prevalecido en la

legislación sobre accidentes en países como Francia, Italia, Alemania, entre otros. Asimismo, encontramos la Ley del Trabajo de Coahuila, de 1916.

En **Nuevo León**, el entonces gobernador Bernardo Reyes, inició una Ley sobre accidentes de trabajo, la cual fue expedida el 9 de noviembre de 1906 y cuyo texto sirvió más tarde, en 1913 y 1916, de modelo para accidentes de trabajo de Chihuahua y Coahuila, respectivamente. Esta ley ofrecía la particularidad, en relación con la de Vicente Villada, de no definir el accidente de trabajo, y además la de no hacer referencia directa a la enfermedad profesional.¹¹

En **Aguascalientes** el 23 de agosto de 1914, Alberto Fuentes D., gobernador y comandante de dicho Estado, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas.

En **Jalisco**, la Ley de Manuel M. Diéguez, del 2 de septiembre de 1914, que consigna el descanso dominical, con determinadas excepciones; el descanso obligatorio, señalándose los días 28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre; la jornada limitada en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía; establece sanciones para los que trabajen en los días de descanso y vacaciones y concede la denuncia pública por violaciones a la ley.

La ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914, que reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En **San Luis Potosí**, el General Eulalio Gutiérrez, Gobernador y Comandante militar, mediante decreto fechado el 15 de septiembre de 1914, instituye el salario mínimo para el Estado, la jornada máxima de nueve horas; el salario mínimo en las minas, el pago del salario en efectivo, prohíbe las tiendas de raya; declara inembargables los salarios; crea el "Departamento de Trabajo" y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley.

En **Tabasco**, Luis F. Domínguez, a instancias del General J. D. Ramírez Garrido, promulga un decreto el 19 de septiembre de ese mismo año por medio del cual queda abolida la esclavitud "de hecho" que privaba en el estado ("Todo sirviente adeudado que pisa territorio tabasqueño, queda libre por sólo este

¹¹ Melchor Jiménez Izquierdo. La Procuraduría de la Defensa Obrera. México, 1974, p. 149, Tesis (Licenciatura en Derecho) Universidad Nacional Autónoma de México.

hecho"). Se impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo.

En Veracruz, el 4 de octubre de ese mismo año, mediante decreto promulgado por su Gobernador, Coronel Manuel Pérez Romero, se consagra el descanso semanal, y el 19 del mismo mes se expidió la Ley del Trabajo de la entidad, la cual tuvo enorme resonancia y sirvió para preparar la legislación futura. Dentro de sus disposiciones, se destacan las siguientes: la jornada de trabajo de nueve horas, interrumpida con descansos para tomar alimentos, el descanso semanal en domingos y días festivos, con determinadas excepciones y el salario mínimo, que podía pagarse por día, semana o mes. La ley imponía a los patrones la obligación de proporcionar asistencia médica, medicinas, alimentos y salario a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad derivara de conducta viciosa y a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo. Además se señalaba el deber de mantener servicio médico adecuado. Por otra parte, imponía a los patrones la obligación de crear escuelas primarias laicas, cuando no existiesen escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros. La existencia de Tribunales de Trabajo denominados "Juntas de Administración Civil", así como de los inspectores de trabajo, también fue prevista.

La Ley de Agustín Millán, promulgada el 6 de octubre de 1915, es la primera en regular a las asociaciones profesionales, destacándose la atribución de personalidad jurídica y limitando su derecho para adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas o centros de estudio.

En el Distrito Federal, a través de un decreto del 17 de octubre de 1913, se anexó a la Secretaría de Gobierno el Departamento de Trabajo, lo que aunado a la reforma de la fracción X del artículo 72 Constitucional, había dado al Congreso facultades para legislar en materia de trabajo. Se formuló un proyecto ("Proyecto Zubarán") de Ley sobre contrato de trabajo, el cual, sin embargo, quedó dentro del amparo del derecho civil.

En Yucatán, el General Salvador Alvarado promulga dos leyes: la primera, el 14 de mayo de 1915, donde se crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda, el 11 de diciembre del mismo año, es la ley de Trabajo, donde se prevé la participación del Estado en el fenómeno económico-social, con el objeto de lograr la liberación de todas las clases sociales, de asegurar iguales oportunidades para todos y promover, sustituyéndose a la actividad

privada, todo aquello que fuese necesario al bienestar colectivo. Lo más destacado de la Ley de Trabajo de Yucatán es lo siguiente¹²:

- a) El establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo, constituyendo las dos primeras, un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivos. Tanto las Juntas como el Tribunal se constituían de manera tripartita y se procuraba que el estado interviniera lo menos posible.
- b) El reconocimiento de las asociaciones profesionales, básicamente sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.
- c) La reglamentación de los "Convenios Industriales", expresión tomada de la legislación de Nueva Zelanda, que sirvió de modelo a la yucateca, y que constituían, no un "contrato normativo", sino un "contrato de ejecución".
- d) El rechazo de la huelga, salvo en situaciones de excepción, como instrumento de la lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso.
- e) La regulación, en términos más o menos parecidos a los de otras leyes, incluyendo el proyecto Zubarán, de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

En Coahuila, la Ley de Trabajo fue promulgada por el gobernador Gustavo Espinosa Mireles, el 27 de octubre de 1916, reproduciendo íntegramente el proyecto Zubarán, con el agregado de tres capítulos sobre participación en conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo.

Es importante señalar que Venustiano Carranza se encontraba totalmente en contra de los movimientos obreros, y que se dedicó a reprimir a los que hubieren participado dentro de ellos, como es el caso de una huelga acontecida el 31 de julio de 1916, que originó que el 1º de agosto de 1916 se decretara que aquél que incitara a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas

¹² Néstor De Buen Lozano. Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 2001. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I. pp. 332 y 333.

destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen, entre otras cosas, podrán incluso castigarse con la pena de muerte.

Unos meses después de la huelga, Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente que al redactar el artículo 123 constitucional, reconoció el derecho de huelga.

Venustiano Carranza promulgó el 14 de septiembre de 1916, en su "Decreto de Adiciones al Plan de Guadalupe" que le autorizaba a convocar a elecciones para un Congreso Constituyente, que comenzó a sesionar a partir del 1° de diciembre de dicho año, presentando el proyecto de reformas. Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después "todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender el cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación.

En realidad el proyecto de reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5° que establecía que: "...El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".¹³

En el mes de enero de 1917 se habla ya del nacimiento de un nuevo derecho, el "Derecho Social", en México se habían logrado establecer las garantías reivindicatorias de la clase humilde, que había pagado con su sangre en los campos de batalla y que era fuente primordial del progreso de la economía mundial, la clase obrera. Este nacimiento se refiere por supuesto al cauce del artículo 123 Constitucional.

Al ser sometido a dictamen el artículo 5°, comenzaron a surgir problemas a propósito de las adiciones propuestas por la Comisión al texto proyectado. El

¹³ IBIDEM. p. 343.

diputado de Yucatán, Victoria, pidió rechazarlo y crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo.

Se propuso, entre otras cosas, que se dictara no un solo artículo, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna que hiciera más explícita la situación de los trabajadores. En ese momento se concibió el artículo 123.

Pastor Rouaix fue el encargado en establecer las bases del nuevo proyecto; se retiró el dictamen sobre el artículo 5° y se preparó un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo como de otro a favor de los trabajadores.

Se integró una Comisión redactora presidida por Pastor Rouaix, Víctorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala; Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre. Participó también en los trabajos el General y Licenciado José I. Lugo, jefe de la Dirección de Trabajo en la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. José Natividad Macías fue el principal autor de la exposición de motivos. En el proyecto intervinieron también, además de los comisionados, Alberto Terrones Benítez, Antonio Gutiérrez, José Álvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa y Porfirio del Castillo, además de Carlos L. Gracidas y Rafael Martínez de Escobar.

El proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917. El 23 de enero de ese año fueron sometidos a discusión el artículo 5° y el 123.

El maestro Trueba Urbina en su obra "El Artículo 123" señala lo siguiente: "Ahora vamos a este caso: han subido el precio del producto que se está fabricando; los salarios al estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; ha subido el producto de una manera considerable, las ganancias que está obteniendo el industrial son exageradas; entonces viene el conflicto, entonces viene el medio de la huelga con el objeto de obtener estos, y aquí ustedes como el C. Primer Jefe se ha preocupado de una manera especial sobre el particular, y van ustedes a oírlo: Esta Ley reconoce como Derecho Social Económico, la huelga"¹⁴

El 13 de enero de 1917 se dio a conocer el proyecto del Capítulo "Trabajo y Previsión Social", que había de transformarse en el artículo 123 de la Constitución.

¹⁴ Alberto Trueba Urbina. El Artículo 123. México 1943. Editorial Talleres Gráficos Laguna. pp. 19 a 21.

Asimismo, el maestro Trueba Urbina nos dice en su obra "El Artículo 123": "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y es necesaria la unión entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no accedan a sus demandas, es el cesar en el trabajo colectivamente y todos los países civilizados, reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia".¹⁵

Cuando se discutió en el Congreso de Querétaro la reforma al artículo 1º de la Constitución de 1857, los constituyentes precisaron la diferencia entre las "Garantías Individuales" o "Garantías Constitucionales" en las que "concurren y coexisten dos clases de garantías: garantías individuales y garantías sociales, y aunque los tratadistas aconsejan emplear el término derechos del hombre, se consideró más claro el rubro de las garantías individuales, refiriendo tres garantías individuales que ven al individuo, a la nación, a todo el conjunto y a todo el conglomerado de individuos; y hay garantías constitucionales o políticas que ven ya a la estructura, ya la convicción del gobierno mismo"¹⁶.

Por lo que considero que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en 1917, especialmente en su artículo 123 es el logro más importante de la lucha de la clase obrera, dio origen al Derecho Social no sólo en este país, sino en el mundo entero, puesto que dicho artículo constituye un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

¹⁵ IBIDEM.

¹⁶ L GRACIDAS, Carlos. Esencia imperativa del Artículo 123 Constitucional. Temas Laborales. México, 1945, p. 106.

1.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se consignaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el presidente Emilio Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores de 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X artículo 73 constitucional, relativo a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123 para que sólo el Congreso contara con esa facultad. Pese a la oposición del senador Sánchez, fue aceptado el proyecto y contando con el consenso unánime de los diputados y de las legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo" fue presentado en julio de 1929, redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Próxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo del Licenciado Emilio Portes Gil, sin embargo, fue rechazado por los errores que presentaba en materia sindical y de huelga; además de la antipatía hacia éste último.

El segundo proyecto, que llevaría el nombre de Ley, fue formulado por el Licenciado Aarón Sáenz, siendo éste Secretario de Industria, Comercio y Trabajo. LA comisión redactora fue integrada por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tomaron en consideración para su preparación las conclusiones de una convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria. La ley fue finalmente promulgada.

Dicha ley en su artículo 14 transitorio declaró derogadas todas las leyes y decretos expedidos, con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

Estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970; fue reformada y adicionada; algunas de las más importantes reformas fueron las siguientes:

- 1933.- Se modifican artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.

- 1936, 30 de Diciembre.- Por ley se establece el pago del séptimo día de descanso semanal.
- 1940, 17 de octubre.- Se suprime la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.
- 1941.- Modificaciones en materia de huelga.
- 1962, 29 de diciembre.- Se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a trabajo de mujeres y niños, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades; se introducen modificaciones que reflejan la tesis de la "relación de trabajo".

La verdadera trascendencia de esta ley se encuentra en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

Dentro del movimiento obrero en México, es importante señalar como la figura de Lázaro Cárdenas jugó un papel importante y sobre todo controvertido dentro de la historia contemporánea de nuestro país, según señala el maestro Néstor de Bueno Lozano¹⁷, por una parte, y en razón del conflicto con el Callismo, su lucha por destruir la fuerza de la CROM de Luis N. Morones; y por la otra, su deseo de integrar una nueva organización sindical que sustituya a la vieja CROM, y que dé a su régimen el apoyo obrero, dentro de una tendencia socialista, que es una característica de su forma de gobierno.

Para destruir la fuerza de Morones, Cárdenas recurre a Vicente Lombardo Toledano, intelectual y conocedor del marxismo; éste a su vez, se apoyó en la fuerza real de un grupo de líderes (Fidel Velázquez, Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Alfonso Sánchez Mandariaga y Luis Quintero).

De este grupo sindical surge la CTM, la cual nace en 1936, sin embargo, sus raíces se encuentran en la constitución de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), creada en 1933, así como el Comité de Defensa Proletaria, creada en 1935 y cuya finalidad era unificar a los diversos grupos sindicales.

Mientras tanto, el grupo de Morones crea la "Cámara Nacional de Trabajo"; Cárdenas viaja a Monterrey y ante los directores del Centro Patronal pronuncia un discurso en 1936 sobre su política obrera, donde se expresaba la necesidad de unificar a la clase obrera para acabar con las pugnas intergremiales.

¹⁷ Néstor De Buen Lozano. Op. Cit. p. 56

La obra de Cárdenas, sin embargo, no está exenta de errores. Su amor por la unidad obrera lo lleva a crear un organismo que habría de representar después lo más negativo en el movimiento obrero, ya que ni Lombardo Toledano, expulsado de la CTM en 1947, ni Fidel Velázquez, realizaron lo que sin duda habría querido Cárdenas.

1.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.

En el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de la ley del trabajo. En diciembre de 1961 se envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial, la que fue aprobada en el mes de noviembre del año siguiente. En el mismo año de 1962, el presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Al iniciarse el año de 1967, el presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión a fin de que preparara un segundo proyecto. Una vez concluido, el titular del Ejecutivo decidió enviar una copia del anteproyecto a los sectores interesados para que dieran sus opiniones y formularan observaciones. La clase trabajadora fue la que más participó, mientras que la patronal se abstuvo de hacer comentarios.

Después del 1° de mayo, por acuerdo del propio presidente, invitó a las clases sociales a que designaran personas para que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo.

La clase patronal designó a un grupo de abogados, quienes mantuvieron una postura negativa, rechazando todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores. En cambio, los representantes de los trabajadores acudieron con observaciones y propuestas, quienes partían de la tesis de que si bien la ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de justicia social en las condiciones de la época en que se expidió, ahora debía actualizarse por virtud de los cambios operados desde entonces en la vida nacional, ya que exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes; admitieron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero que podía mejorarse.

Finalmente, el anteproyecto se modificó, entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga. Se redactó el proyecto final y en el mes de diciembre de 1968, el presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, los empresarios presentaron un estudio ante las Comisiones de las Cámaras, que dividieron en tres partes: aspectos no objetables, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos; y aspectos inaceptables.

Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y patrones, los diputados y senadores invitaron a la Comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones, de lo cual se obtuvieron los siguientes resultados: la iniciativa no sufrió modificación alguna en sus principios, instituciones y normas fundamentales; se llegó a la conclusión de haber logrado una armonía mayor entre los diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos, siendo así que está concebido en la iniciativa como el estatuto que se propone satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores y dar realidad a los ideales de justicia social que guiaron a los creadores del artículo 123.

1.4. LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

El 18 de diciembre de 1979, el presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos 14, 15 y 16 de la Ley Federal del Trabajo, que aplicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la ley que fijaba el procedimiento de huelga, y una adición sustancial a la parte final del artículo 47 de la ley en comento, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

El maestro José Dávalos señala al respecto: "En la ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de la justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo el procedimiento bajo luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso. El proceso estaba plagado de defensas, incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Cuanto más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón. Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el Derecho del Trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase".¹⁸

El proyecto elevó el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1,010.

Aquí se destacaba la reunión en una sola audiencia de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; una nueva distribución de la carga de la prueba; el impulso procesal a cargo de la autoridad, etcétera.

En un ensayo de la jurista María Teresa Torres Jara, se advierte que a diez años de la promulgación de la ley de 1970, ésta "se vio fortalecida mediante una serie de valiosas aportaciones de prestigiados juristas, cuya capacidad y conocimientos encontraron eco en el Poder Ejecutivo Federal, al enviar al Congreso de la Unión una iniciativa de ley proponiendo sustanciales reformas procesales al ordenamiento laboral, y adiciones que trajeron como consecuencia el ajuste de una veintena de artículos del total de 325 insertos

¹⁸ José Dávalos Morales. Derecho del Trabajo. 4ª Edición. México 1990. Editorial Porrúa, S.A. DE C.V. Tomo I. p. 74

que aparecen publicados en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, con vigencia a partir del 1° de mayo del mismo año¹⁹.

La nota más característica de la reforma en mención radica en la tutela que ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquéllos, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida.

Asimismo encontramos una de los principios más revolucionarios de las reformas de 1980, al relevar de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones fundamentales de la relación laboral; imponiendo para tal efecto al patrón, la obligación de exhibir los documentos que legalmente debe llevar y conservar, como son el contrato individual del trabajo, listas de raya o nómina de personal, controles de asistencia y comprobantes de pagos de participación de utilidades, así como las demás que establece la ley.

Las facilidades otorgadas a las autoridades laborales están encaminadas a impulsar la celeridad en la secuela del proceso, no entorpeciéndolo cuando surjan deficiencias de las partes, porque incluye además disposiciones que tienden a una protección efectiva en el ejercicio de los derechos del trabajador.

¹⁹ María Teresa Torres Jara. Comentarios sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo. Tomo III, No. 3, 8ª Época, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Julio-Septiembre, 1980.

CAPITULO II

EL VINCULO JURIDICO LABORAL ENTRE LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

2. EL CONTRATO DE TRABAJO

"Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física"²⁰.

El contrato de trabajo ha sido ubicado en figuras como el arrendamiento, la compraventa, la sociedad, el mandato, etcétera; en las diferentes etapas históricas, el trabajo fue objeto de compraventa y arrendamiento; a la primera figura pertenece la esclavitud; el arrendamiento es propio de Roma y la Edad Media.

En el siglo pasado surgió el Derecho del Trabajo como una rama independiente, desprendiéndose del Derecho Civil, en el que las condiciones de trabajo fueron establecidas libremente por las partes, patrono y trabajador, acordaban sin interferencia del Estado las condiciones de prestación de servicios; su autonomía voluntad común concretaba el alcance de las cláusulas del contrato, pero ello condujo a resultados injustos e inhumanos, al punto que fue necesario instituir dichas relaciones heterónomamente; es decir, desde fuera, en normas de orden público irrenunciables e impuestas forzosamente por el Estado. La relación jurídica de trabajo dejó de ser regulada por el Código Civil y quedó sometida al nuevo ordenamiento. El contrato de trabajo que era considerado hasta entonces como un arrendamiento de servicios, cuyas condiciones se establecían autónoma y libremente por las partes interesadas, se convirtió en una relación instituida por leyes de interés público de carácter irrenunciable. Tal mutación obedeció a los abusos de los patrones, quienes aprovechando los efectos de la ley económica de la oferta y la demanda en la contratación de servicios, esto es, valiéndose de que existía invariablemente una demanda mayor de trabajo que su oferta, imponían a los trabajadores jornadas agotadoras e inhumanas, salarios de hambre, ausencia total de prestaciones adicionales, etc., situación que modificó la Ley Federal del Trabajo, decretando un mínimo de condiciones forzosas en la regulación de la relación laboral, como salarios mínimos, jornadas máximas de trabajo, pago de horas por trabajo extraordinario, vacaciones forzosas, descanso semanal, entre otros.

Dentro de la primer teoría, denominada "contractualista", encontramos lo siguiente:

²⁰ Georges Scelle. Citado por Mario De La Cueva. Op. cit. p. 183.

1. El contrato individual de trabajo como Contrato de Arrendamiento.

"En Roma, sólo se pagaba el trabajo manual; por eso era tan despreciado. En efecto, el salario (merces) lo convierte en una mercancía (merx); se alquila (locatur, de locus) se compra como tal. El dueño se lleva al hombre (conducere, llevar consigo), como se lleva a la cosa que se compra (emere, tomar). Las expresiones que designan al arrendamiento son idénticas, refiriéndose a los hombres libres, a esclavos o a las cosas: el servidor o artesano es un esclavo temporal, el servicio que le imprime una degradación social (ministerium), le somete a prestaciones a que debe substraerse el hombre libre, abandonándolas al esclavo (operae illeberalles)"²¹.

El concepto romano del contrato de trabajo era una variedad de la locación y el arrendamiento; fue considerado una locación de cosa. Cuando los hombres libres pusieron su fuerza a disposición de terceros –empleadores–, el hecho se consideró como una especie de *locatio conductio* si el alquiler comprendía cualquier resultado si el alquiler comprendía cualquier resultado del trabajo o *locatio operarum* u *operis*, si se limitaba a un resultado específico.

La noción romana del arrendamiento representa la fuente de las modernas teorías del contrato de trabajo, resultando la más destacada aquella que iguala ambas figuras jurídicas.

En concordancia con esta posición doctrinaria, Planiol emplea la figura del arrendamiento señalando que la cosa arrendada consistía en la fuerza de trabajo de cada persona, la cual era utilizada por un tercero, equiparándola a la disposición de la energía de un animal o de una máquina. Para García Oviedo, "el contrato de trabajo es un contrato de arrendamiento de servicios. Sólo que las circunstancias sociales le han impuesto una reglamentación cuidadosa y especial, que no tuvo el arrendamiento primitivo y que, en cierto modo, modifica su naturaleza"²².

"Las razones que en un determinado momento hicieron que esta doctrina prevaleciera durante mucho tiempo fueron, por una parte históricas, originadas por el derecho romano en que se equiparaba el contrato con la locación; y la

²¹ Von Ihering F., citado por Alfredo J. Ruprecht. Contrato de Trabajo. Principios generales y legislación comentada. Prólogo del Prof. Mariano R. Tissebaum. Buenos Aires, Argentina 1960, Editorial Bibliográfica Ameba. p. 18.

²² Carlos García Oviedo. Tratado elemental de Derecho Social. 6ª Edición. Madrid 1954. Editorial Eisa. P. 114.

otra, una razón legal, dado que los ordenamientos jurídicos civiles disciplinaron el contrato de trabajo dentro del arrendamiento y, por una tercera razón, de tipo dogmático, ya que la doctrina, en general, mantuvo la equiparación de ambos contratos: laboral y de arrendamiento²³.

Las razones que determinan el nacimiento y subsistencia de la teoría en estudio, apunta José Martín Blanco, "una razón histórica, que vive en la originaria regulación del contrato de trabajo dentro de la materia del arrendamiento. Tal es la concepción del derecho romano que equiparaba al contrato con la locación. Esa razón histórica está influida y determinada por las especiales condiciones sociales en que se movió el contrato de trabajo en Roma"²⁴.

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

De la Cueva agrega que "el arrendamiento presupone la devolución de la cosa; devolución que no es factible en el contrato de trabajo, dado que la fuerza se ha consumado en el instante mismo de haberse prestado"²⁵.

No obstante la posición de la doctrina, cabe señalar que en la actualidad la equiparación romana entre contrato de trabajo y de arrendamiento, no determina la naturaleza del contrato laboral moderno. En el contrato de arrendamiento de servicios analizado por el Derecho Romano, privaba una concepción del trabajo que de ninguna manera puede conjuntarse a la noción moderna del trabajo.

²³ José Martín Blanco. El contrato de trabajo, estudio sobre su naturaleza jurídica. Madrid 1957. p. 17 y 18.

²⁴ IBIDEM

²⁵ Mario De La Cueva. Op. cit. p. 375

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

“En México, el Derecho del Trabajo está reglamentado con la idea de equilibrar los derechos del trabajo con los del capital, y ello es normal si se considera el hecho de que tanto el capital como el trabajo tienen derecho a subsistencia. No puede negarse que en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, existen disposiciones protectoras de la clase trabajadora”²⁶.

No existe pues, ninguna razón – a no ser la nada científica de profunda venerabilidad para el Derecho Romano –, que justifique la comparación, y menos la asimilación del contrato de trabajo al arrendamiento. En el derecho Romano tal incorporación, aunque inhumana, era lógica y normal, ya que el trabajo era considerado como una cosa, concepción muy lejana tanto en nuestra época, como de nuestra realidad social en la que todas las relaciones de los hombres, como imperativo de su perfección, tienden a ser verdaderamente humanas.

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

En el contrato laboral, por el contrario, el trabajo permanece unido íntimamente a la persona que presta el servicio y lo único divisible es el producto o efecto del

²⁶ Rosalio Bailón Valdovinos. Derecho Laboral: Teoría, diccionario, preguntas y respuestas. México. Editorial Mundo Jurídico. p. 13

trabajo. Otra diferencia con el contrato de arrendamiento es la prestación del acreedor, que es siempre una parte de su patrimonio, en tanto que en el contrato de trabajo no se promete sino la fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio.

En virtud de lo anterior, se puede aseverar que lo que se arrienda en el contrato de trabajo no puede ser el producto, pues es claro que lo fabricado nunca se renta al patrono. Tampoco puede ser la persona del trabajador, ya que en este contrato, el trabajador conserva su independencia y no existe sumisión personal, ni constituye un elemento pasivo en manos del empresario, como cualquier otro factor de la producción.

2. El contrato de trabajo como mandato.

El Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 2546, define al mandato como un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga.

Es necesario pues, diferenciar ambas figuras: en el mandato se expresa la idea de representación; en el contrato de trabajo no existe representación. El mandato es esencialmente revocable; el contrato de trabajo nunca y tiende siempre hacia la permanencia y estabilidad del trabajador. El resultado del mandato es siempre un acto jurídico; el del contrato de trabajo está centrado en lo económico, independientemente de toda valoración jurídica; asimismo, mandato está constituido por actos jurídicos y en el contrato de trabajo por la actividad laboral.

Según Hernáinz Márquez, lo que "ocupa un plano muy destacado (es) la consideración de que la representación característica del mandato, esa prolongación espiritual de la persona mandante, que supone la actividad del mandatario, no se da en el contrato de trabajo, en que el obrero entrega su trabajo al empresario, pero sin que ejerza respecto a éste ninguna clase actuación en nombre suyo, ya que las actividades (según la concepción social que se profese), pero en ningún caso le son hechas la una en nombre de la otra".²⁷

²⁷ Miguel Hernáinz Márquez. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. 12ª Edición. Madrid 1977. Instituto de Estudios Políticos. p. 196.

3. El contrato de trabajo como contrato de compraventa.

El contrato de trabajo se encuadraba dentro de esta figura, en el sentido de que se estimaba que el trabajador vendía su trabajo al empresario, constituyendo el precio su salario. Se sustentaba en la posibilidad de calificar al trabajo como una cosa desde un punto de vista jurídico y en la de enmarcar el trabajo dentro de las obligaciones de dar.

Esta doctrina encerraba dos supuestos: que la materia sea proporcionada por el trabajador o, que lo sea por el patrono. En el primer caso, cuando el trabajador es dueño de la materia prima y de los utensilios de labor, la relación jurídica resultante no es de un contrato de trabajo, sino de venta. Ahora bien, cuando es el empresario el que aporta el material a utilizar, se dice que durante algún momento de la manufactura, los productos pertenecen al trabajador. El fundamento está dado en la equidad: el trabajo es el origen de la propiedad; el producto, resultado de un trabajo, pertenece a quien lo hizo y el salario viene a representar el precio de esa propiedad. "El obrero vende al patrono por un precio fijo convenido que se deberá pagar por días, por quincenas o de cualquier otra manera igualmente convenida, su parte de propiedad en el producto futuro. Propietario virtual, por así decir, no es jamás efectivamente propietario del producto. Se le compra de antemano, antes de que empiece a producirlo"²⁸

Carnelutti, por su parte, señalaba que existía una identificación entre la prestación del trabajo y la de la energía eléctrica, concluyendo que en ambas había compraventa. El obrero no puede ser el objeto del contrato, pero la energía, o sea su fuerza de trabajo, sí. La energía sale del cuerpo y no vuelve a entrar, es ella la que configura el contrato. No obstante considera que este contrato no puede ser situado en el plano civilista, ya que esta prestación es energía humana y estando el hombre más cerca del Derecho que las cosas, debe ser considerada su energía en un plano diferente.

Esta teoría, al igual que la del arrendamiento, ha recibido fuertes críticas; en primer lugar, porque el trabajo es una facultad que el hombre puede manifestar a través de su capacidad, no solamente física, sino intelectual y moral, y por ende, su trabajo no puede medirse como a la energía eléctrica, ya que para su aplicación requiere de la inteligencia.

²⁸ CHATELAIN E. citado por J. RUPRECHT, Alfredo. Op. cit., p. 20.

4. El contrato de trabajo como sociedad.

Esta teoría fue inicialmente propuesta por los economistas, en base a la importancia que el factor asociativo tiene en el tráfico mercantil y jurídico. Fue acogida por Pío XI, que en su *encíclica Cuadragésimo Anno* considera que la producción es una relación del factor trabajo con el factor naturaleza y, en lo personal, un concurso del hombre que aporta su energía. Estos elementos son de idéntico valor y se fusionan en un producto, en cuya relación aparece la comunidad como característica especial, es decir, la cooperación constituye el ideal de la asociación y a ello se enfoca por las diferentes formas de participación en los beneficios.

Según Chatelain, la sociedad es un contrato por el cual dos o más partes disponen en común de cualquier cosa con el objeto de dividir los beneficios resultantes y de esa puesta en común deriva el contrato de trabajo: unión, concierto de actividades de todo género, inteligencia, ciencia, fuerza, habilidad técnica, tal es la empresa industrial, coordinación y subordinación de actos simultáneos y sucesivos de todos, a fin de conseguir el mejor rendimiento, disciplina tendiente a mantener esta coordinación y esta subordinación necesaria para el resultado de la obra común; tal es el aspecto que ofrece al observador una industria. Ambos hacen aportes, ambos obtienen beneficios.

La crítica a esta teoría se centra en el hecho de que en el contrato de trabajo el empleado no es socio del patrón, pues existe una relación de subordinación o dependencia jerárquica, la cual está ausente en la sociedad; además, las partes no se encuentran ligadas por los eventos económicos de la marcha del establecimiento, ya que si bien los trabajadores podrán participar de los beneficios, no lo hacen en las pérdidas. Los intereses de una están en franca contradicción.

5. Contrato autónomo.

La mayoría de los tratadistas modernos han considerado al trabajo como un contrato sui generis o autónomo.

Pozzo expresa al respecto: "Debemos, pues, nuevamente, concebir el contrato de trabajo como formando una categoría o especie autónoma entre los contratos de carácter patrimonial y personal a la vez. No se trata de considerarlo como un contrato sui generis pues esta posición no explica ni aclara el contenido y naturaleza del contrato. El contrato de trabajo se

caracteriza, pues, por constituir un contrato autónomo que regula las relaciones entre el que ofrece su actividad de trabajo al servicio de otro mediante la obligación de pagar la retribución correspondiente"²⁹

Ahora bien, el texto del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

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

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

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

Ahora bien, dentro de la teoría relacionista encontramos como principal exponente al maestro Mario de la Cueva; quien asevera que el origen de la aludida teoría nace en la Asamblea Constituyente sin ninguna conexión con el Derecho Civil; cuya misión consistía en solucionar la esclavista *locatio conductio operarum* de los jurisconsultos romanos. Dentro de los antecedentes de esta teoría encontramos que la relación de trabajo es la fuente de los derechos del trabajador con independencia del acto o causa que motivó su origen. Existen dos bases; las ideas de Georges Scelle y las de Erich Molitor.

El primero señalaba que podía darse en arrendamiento una cosa o un animal, pero no un trabajador ni la facultad de éste. Señala un tránsito del subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que funde los derechos del trabajo en su voluntad libre, ya que a nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo. La relación de trabajo tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta, la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales y de las leyes.

²⁹ Juan D. Pozzo. Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina, 1948. Editorial Ediar. pp. 504 y 505.

En el origen de la relación de trabajo ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, dado que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes; en atención del interés de la clase trabajadora.

Molitor destaca la importancia del momento de aplicación del derecho del trabajo, el cual no puede dejar de aplicarse, ya que su misión es preservar la salud y la vida del trabajador, así como de asegurar las condiciones de trabajo.

Para determinar ese momento, era preciso distinguir entre contrato y relación de trabajo. El primero es un acuerdo de voluntades que regula la prestación de un trabajo futuro. En tanto la relación laboral es la prestación efectiva de un trabajo; es decir, se aplica el Derecho del Trabajo en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, por ello, la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral. Molitor concluía que el contrato vive dentro del derecho civil y la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho, es decir, del Derecho del Trabajo.

"De lo que se deduce que iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del Derecho del Trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral"³⁰

Scelle es el primero en señalar que si el Derecho del Trabajo ha de ser un estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, es preciso que extienda su manto protector sobre el trabajo que desempeñan, considerándolo en sí mismo, objetivamente, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure su salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el solo hecho de su prestación, esto es, porque el trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen. Por estas razones, la batalla por la relación de trabajo, tuvo como propósito elevar al trabajo a la categoría de un valor en sí mismo, con autonomía del acto o causa que determinó al hombre a prestarlo.

La teoría relacionista cuestionaba de la contractualista la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio del Derecho Civil en el sentido de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser

³⁰ Mario De La Cueva. Op. cit. p. 184.

objeto de contratación; asimismo, nada se ganaba con la afirmación de que la relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios o de compraventa, porque el problema no consistía en decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato más que a otro, sino en resolver si puede ser un contrato sujeto al régimen del Derecho de las obligaciones y de los contratos.

"La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias"³¹

Para Durand, la teoría de la relación de trabajo tiene el mérito de remarcar sobre la actual declinación del contrato de trabajo. A su juicio, "el contenido del contrato de trabajo disminuye progresivamente; la determinación de las condiciones de trabajo no revelan casi ninguna autonomía de las partes; las reglas aplicables a las relaciones de trabajo difieren más profundamente que aquéllas que gobiernan el Derecho común de los contratos; un cierto número de reglas del Derecho del Trabajo no conciernen al contrato de trabajo, pero sí a la prestación del trabajo materia de su regulación, en virtud de la cual, el trabajo es cumplido y que la ruptura del contrato de trabajo con el Derecho común de los contratos está tan avanzada, que la validez del contrato de trabajo no es más que una de las condiciones necesarias para la aplicación del Derecho del Trabajo a situaciones extracontractuales, que el Estado crea por vía de autoridad"³².

a) El contrato individual de trabajo.

El término contrato de trabajo fue utilizado por primera vez cerca de fines del siglo XIX por los economistas. Fue oficialmente acogido primero en Bélgica, en una ley del 10 de marzo de 1900 y posteriormente en Suiza y Francia, a comienzos del siglo XX.

³¹ Mario De La Cueva. Op. cit. p. 187.

³² Paul Durand, citado por J. RUPRECHT. Op. cit. P. 16.

Para Cabanellas contrato de trabajo "es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene los beneficios"³³

Para De la Cueva, "es aquél por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa"³⁴

Cabe señalar que todo contrato de trabajo genera un estado de subordinación del empleado, quien debe someterse a los criterios rectores del empleador, a sus disposiciones en cuanto al tiempo, modo y lugar de la prestación, sus determinaciones por lo que hace a los métodos de ejecución, usos y modalidades propias de la industria o del comercio. La relación de trabajo subordinada encuentra su causa determinante en el acuerdo inicial de las partes, esto es, en el encuentro de dos voluntades: la del empleador y la del empleado. La reunión de esas dos voluntades particulares determina el nacimiento de la relación, en la cual son aceptadas, desde el inicio, las consecuencias previsibles; la más importante y onerosa es la situación de subordinación. El presupuesto del acuerdo de voluntades está normalmente ligado, a la base de la relación de trabajo.

De acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo, debemos considerar como contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Asimismo, el artículo 24 de la citada Ley, establece que las condiciones de trabajo deben hacerse por escrito, es decir, mediante un contrato individual, cuando no exista contrato colectivo aplicable, en el cual se asentarán las condiciones de trabajo a las que ha de someterse el trabajador, sin que la falta de éste, prive al empleado de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputa al patrón la falta de esta formalidad.

³³ Guillermo Cabanellas. Tratado de política laboral y social. 3ª Edición. Buenos Aires, 1976. Editorial Heliasta. Tomo II. p. 41.

³⁴ Op. cit. Tomo I, p. 404.

En ningún contrato, y sobre todo, en ningún caso, puede renunciarse a ninguno de los derechos establecidos a favor de los trabajadores en los contratos colectivos, en los contratos ley, ni en la legislación laboral; si se hace, esas estipulaciones son nulas y sustituidas por las prescritas en los convenios colectivos o en la propia Ley, como lo señala el artículo 33 en su primer párrafo, que a la letra dice: "es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y **demás prestaciones que deriven de los servicios prestados**, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé", o bien, lo estipulado por el artículo 123 Constitucional, en su fracción XXVII, que determina qué condiciones serán nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato, así como cualquier otra estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Para que la prestación de un servicio o un trabajo se considere dentro de una relación de trabajo, es necesario que dichos servicios o trabajos se presten bajo la **subordinación** de la persona que se beneficia con ellos, pues el hecho sólo de la prestación de servicios personales, no es elemento exclusivo del contrato individual de trabajo regulado por la Ley, sino que es el elemento común a todo contrato de trabajo, como pueden serlo, entre otros, el de mandato, el de porteador en el transporte, o el de profesionista, regulado por el Código Civil.

Es criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación considerar a la subordinación como un elemento esencial dentro de la relación de trabajo, tal y como lo describe la siguiente tesis jurisprudencial:

SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. *La sola circunstancia de que los trabajadores de una institución se presenten a la misma a cobrar su salario, ello no puede considerarse como una relación de trabajo que evidencie la prestación de sus servicios personales subordinados con la demandada pues dicha subordinación es un elemento esencial en las relaciones laborales, por lo que a falta de ella resulta inexistente la relación laboral.*

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO.
Amparo directo 355/91. Fidencio Camacho Dueñas y otros. 22 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Nila Andrade.

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo X- Julio. Tesis. Página 416. Tesis Aislada*³⁵.

Ahora bien, la palabra *subordinación*, proviene del latín *subordinatio*, acción de subordinar de *sub*: bajo, y *ordino, avi, atum, are*: ordenar, disponer.³⁶ Los términos "**dirección**" y "**dependencia**", significan subordinación de la energía de trabajo a los fines de la empresa.

Para Gomes-Gotischalk y Bermúdez, el "criterio de la subordinación jurídica, extraído de riguroso análisis de la relación de empleo, puede suministrar una orientación segura para la identificación del contrato de trabajo, y por tanto de la condición de empleado. Todas las veces, por consiguiente, en que manifiesta la subordinación jerárquica en una relación jurídica que tenga por objeto el trabajo del hombre, el contrato que proviene de esa relación es desengañadamente un contrato de trabajo, y el trabajador es indudablemente, un empleado".³⁷

La subordinación es una característica distintiva del contrato de trabajo, por una parte, se relaciona al deber, al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada. Por otra parte, supone una facultad, esto es, la posibilidad de exigencia, de conminar a un cumplimiento. El hombre en sociedad ha establecido un orden que, al ser normativo de la conducta, de aplicación general, ineludible e imperiosa, se denomina Orden Jurídico, de tal suerte que todos estamos sometidos y subordinados, a sus mandamientos como condición primaria para la realización de cualquier actividad.

Ahora se analizarán brevemente los elementos del contrato, el cual, como todo negocio jurídico, requiere para su validez de la conjunción de elementos extrínsecos e intrínsecos, actualmente distinguidos respectivamente bajo la denominación de presupuestos y requisitos.

Son presupuestos de contrato de trabajo:

- a) La capacidad de las partes;
- b) La idoneidad del objeto;

³⁵ Tesis aislada obtenida del Semanario Judicial de la Federación, CD-ROM Jurisprudencia y Tesis Aisladas, IUS 2000, S.C.J.N.

³⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. 2ª Edición. México Editorial Porrúa, S.A. de C.V. T. IV., p. 3001.

³⁷ Gomes-Gotischalk y Bermúdez. Curso de Derecho del Trabajo I. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, p. 201.

Con el acuerdo de las voluntades de los contratantes, como agentes capaces, esos elementos extrínsecos se integran en la relación jurídica que el consentimiento impulsa. Tales elementos intrínsecos, son:

- a) El consentimiento;
- b) La causa.

Como podemos observar la forma no se encuentra incluida entre los citados elementos en razón a que la Ley no la prescribe para el contrato de trabajo, al señalar "cualquiera que sea su forma o denominación". La validez del contrato de trabajo requiere del consentimiento de personas capaces, declarando para la realización de actividad lícita y posible en los límites de su función económica social típica. El sujeto capaz, el consentimiento libre, el objeto y la causa lícita vienen a significar los elementos esenciales de la validez del contrato de trabajo. A estos comúnmente referidos por los tratadistas se puede aumentar el del objeto lícito.

Al lado de los elementos esenciales pueden ser alineados los elementos accidentales, así llamados porque sólo figuran en ciertas declaraciones de voluntad, como determinación accesoria incluida por los propios declarantes en el contexto del negocio jurídico, tales son:

- a) La condición;
- b) El término.

La declaración de voluntad que contenga uno de esos elementos accidentales tienen sus efectos subordinados al acontecimiento futuro. El contrato de trabajo puede contenerlos, a uno o a otro, para limitación de su eficacia en el tiempo.³⁸

El principal elemento para la validez de un contrato es la capacidad de las partes. Se dice que es un presupuesto porque debe existir antes de la realización del negocio jurídico. Sólo las personas capaces pueden celebrar válidamente un contrato de trabajo. Entre los incapaces para celebrar un contrato, se señalan los menores, los psicópatas y a los que no pudieran expresar su voluntad. En los primeros se destaca el requisito de una cierta edad para poder celebrar un contrato; asimismo, los enfermos mentales y los sordomudos imposibilitados de manifestar su consentimiento.

³⁸ IBIDEM. pp. 229 y 230.

Dentro de los elementos esenciales podemos encontrar al consentimiento, el objeto posible, el salario; la subordinación. El primero, aunque la Ley no lo exige expresamente como un requisito de existencia; puede definirse como el acuerdo de voluntades para constituir una relación individual de trabajo; éste se manifiesta en el contrato de trabajo en dos maneras: expresa, o tácitamente, la primera, cuando las partes acuerdan en forma verbal o escrita las condiciones. La segunda, cuando las partes realizan una serie de hechos que presuponen la aceptación. En tal tesitura se puede aseverar que trabaja quien quiere, y en esta circunstancia puede encontrarse la base del consentimiento.

El objeto posible o lícito, es el que debe ser admitido por el orden jurídico y producir efectos que no sean contrarios a la Ley; es claro que un contrato no puede ser válido si tiene por objeto la realización de una actividad imposible, la imposibilidad resulta, casi siempre de prohibición legal; es decir, imposibilidad jurídica.

El salario, que constituye la principal prestación a cargo del patrón, es un elemento o requisito necesario para la validez legal de un contrato. Etimológicamente la palabra salario se deriva de **salarium**, que significa sal, ya que era costumbre antigua pagar a los domésticos una cantidad fija de sal. En cambio el sueldo, hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción **soldada**, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas.

Tomando en cuenta lo anterior, el criterio más práctico y lógico es el de utilizar la palabra *salario* para denominar el beneficio que el trabajador percibe por su trabajo. Asimismo, nuestra Ley Laboral señala en su artículo 82 que el salario "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

"El contrato de trabajo es un instrumento jurídico del que disponen los hombres para la legalización de sus relaciones de producción. Encarado en su función económica, pertenece a la categoría jurídica de los negocios de actividad, pero a su vez, se incluyen en la clase de los negocios de cambio (que se caracterizan por el intercambio de prestaciones patrimoniales). Con la atribución patrimonial; esto es, la ventaja de que cada parte proporcional al patrimonio de otra, visan los contratantes una finalidad usual del comercio jurídico, que constituye la causa del negocio jurídico. En el contrato de trabajo, una de las partes presta servicios continuos a la otra, a cambio de una remuneración. Cuando lo estipulan se tiene a la vista el ejercicio de una actividad profesional a cambio de un salario. El objetivo del empleador es aprovecharse del trabajo del

empleado y el de este, lograr cierta retribución por el trabajo prestado. Tomando en cuenta la función económica social que ese contrato desempeña, la Ley esquematiza para estipular los intereses que se armonizan bajo esa forma, valiendo apenas los que se componen en términos dignos de protección jurídica. En caso contrario, el contrato es inválido por tener causa ilícita"³⁹

Cabe señalar que "no siempre se manifiesta el consentimiento del empleador con entera libertad, ya que si por disposición de Ley o de convención colectiva está obligado a admitir de manera exclusiva empleados afiliados a determinado sindicato, estará impedido de contratar a cualquiera que a su juicio fuera apto".⁴⁰

³⁹ IBIDEM, pp. 229 y 230.

⁴⁰ Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

2.1 LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

El hombre, por su sola cualidad de hombre, es titular de derechos y obligaciones que emanan de las normas jurídicas; el hombre, por su sola cualidad de hombre, es persona.

En la ciencia del Derecho, los hombres son considerados como portadores de deberes jurídicos y derechos subjetivos, designándolos como *sujetos de Derecho*, refiriéndose a la titularidad de los derechos y obligaciones impuestas y reconocidas por la ley.

Habiendo sido el Derecho creado por los hombres para ordenar la convivencia humana, se entiende por sí solo que sus normas se orientan en primer término, a los hombres haciendo de éstos sujetos jurídicos, integrantes de una relación jurídica.

No obstante, el Derecho también trata otras realidades de la convivencia humana, a determinadas creaciones de hombre, como destinatarios de sus normas o de sus sanciones, los sujetos así creados son llamados personas jurídicas en estricto sentido.

"La iniciativa presidencial empleó el término "persona física" para designar al hombre-trabajador, denominación que pasó a la ley. Pero al lado del hombre existen las personas creadas por el orden jurídico, a las que la doctrina denomina personas jurídicas y en ocasiones morales; la iniciativa hablaba de personas jurídicas, en oposición al de personas físicas, que se reservó para el hombre, y desechó el término de personas morales porque es una aberración, pero la Cámara de Diputados se empeñó en la segunda denominación. De estas consideraciones, concluimos que la persona, física o jurídica, es el sujeto titular de derechos y obligaciones."⁴¹

a) Concepto de trabajador

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

⁴¹ Mario De La Cueva. Op cit, p. 151.

"En otro orden de ideas, el hombre como persona física integra la parte pluralizada del factor trabajo; es decir, el trabajador como sujeto natural, viene a ser el objeto de nuestro estudio"⁴²

El maestro Néstor de Buen, no aporta acepción alguna de trabajador, limitándose a señalar que la definición legal "tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente propuesto en la Cámara de Diputados en sustitución del más técnico de "persona jurídica", que contenía la "Iniciativa" presidencial"⁴³.

Para el maestro Mario de la Cueva, trabajador es quien "pertenezca a la trabajadora", lo cual en realidad no dice nada, ya que para ser trabajador es necesario contratar sus servicios de manera subordinada y mediante la retribución de un salario.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° define al trabajador como la "persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". De este precepto podemos observar dos cuestiones: la primera, es que el trabajador siempre será una "persona física", nunca moral, que presta sus servicios a otra, física o moral; y por el otro lado, es que es un trabajo personal "subordinado".

"La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y ser ejercido durante la jornada de trabajo"⁴⁴. El servicio, por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal.

La ley de 1931, en su artículo 3° señalaba que trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, a lo cual se apuntaría, como ha quedado establecido por el artículo 8° de la Ley de la materia en vigor: trabajador es una persona física. No puede ser "toda persona", hablando jurídicamente, o dicho en otras palabras, jamás será trabajador una persona moral. Señala Baltazar Cavazos que dicho precepto "atentaba de igual manera a la dignidad de los trabajadores

⁴² REVISTA. Artículo 123 Constitucional. Departamento del Distrito Federal. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Año V, NUM. 6, México, 1995, p. 9.

⁴³ Néstor De Buen Lozano. Op cit, pp. 488 y 489.

⁴⁴ Baltasar Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho Laboral. 4ª Edición. México, 1997. Editorial Trillas, S.A. de C.V. p. 82.

porque establecía que el servicio prestado podía ser "material, intelectual o de ambos géneros", y al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual; sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina"⁴⁵.

Por lo demás, el término empleado se considera exactamente igual, para los efectos de la Ley Laboral, que el término trabajador.

La legislación del Trabajo se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral, pero es usual emplear la expresión "empleados" refiriéndose a los trabajadores de oficina.

"No hay base legal para establecer esa diferencia y solamente en los usos internacionales conviene conocer las expresiones para designar como empleadores, a los patronos y con el segundo a los trabajadores"⁴⁶

b) Concepto de patrón

La palabra *patrón* proviene de la palabra latina *patronus*. Según el Diccionario de la Real Academia Española⁴⁷, patrón es la persona que emplea obreros en trabajos y oficios; puede señalarse también como el "hombre que manda y dirige un pequeño buque mercante"⁴⁸.

El patrón, cuyo concepto aparece necesariamente unido a la relación jurídica laboral, es señalado en el artículo 10 de la Ley Laboral en su primer párrafo, como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Aquí se puede subrayar que contrario a la definición de trabajador, no se estipula que el trabajador o trabajadores le prestarán al patrón un servicio personal subordinado, ni se menciona la obligación del segundo de pagar un salario.

⁴⁵ IBIDEM. p. 83.

⁴⁶ Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo, 20ª Edición. México 1998. Editorial Porrúa, S.A. DE C.V. p. 33

⁴⁷ Diccionario de la Real Academia Española <http://www.rae.es/>

⁴⁸ IBIDEM

"La definición de la ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación o no alude al compromiso de retribuir el trabajo"⁴⁹

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

Krotoschin define al patrono como la persona "física o jurídica" que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios.

Manuel Alonso García dice que "es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación"

De acuerdo con el artículo 10 de la Ley vigente, patrón es la "persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"; él ejerce el poder jurídico de mando que crea la subordinación que los trabajadores deben a su patrón.

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

- a) Patrón persona física. Utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
- b) Patrón persona moral. Persona jurídica colectiva que utiliza los servicios de varios trabajadores.
- c) Intermediario. La ley Federal del Trabajo en su artículo 12, define al intermediario como la persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que presten servicios a un patrón.

⁴⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. 2ª Edición. México 1998. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. Tomo IV. p. 2363.

Respecto a la figura jurídica de patrón, cabe destacar la resolución de la Suprema Corte de Justicia, en cuanto a las reclamaciones obreras, estableciendo que para demandar al patrón, no tiene el trabajador que conocer sus características jurídicas, bastando sólo con que sea identificado.

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

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

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

Por otra parte, debe apuntarse que nuestro ordenamiento laboral considera representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza dichas funciones, aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las denominaciones o categorías, lo cual también resulta importante con respecto a la personalidad y representación en el juicio laboral.

c) Concepto de empresa.

De conformidad con el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo se entiende por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

El maestro Trueba Urbina comenta: "Por primera vez se define en nuestra legislación el concepto de empresa y establecimiento. Generalmente se habían aceptado como ideas sinónimas, pero ahora se hace una distinción que posiblemente si no es muy técnica, sí sirve para diferenciar entre una entidad y otra. La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios. En efecto, el empresario ya no puede decir, remedando a Luis XIV: "la empresa soy yo". El nuevo concepto de empresa establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la ley; pero una empresa también puede contraer obligaciones de otra índole que no sean laborales, más el conjunto de bienes de la misma responde directamente a los trabajadores con la preferencia que a éstos corresponde conforme a las leyes"⁵⁰.

El término empresa ha sido utilizado por la economía política en dos sentidos: restrictivo y extensivo. El primero está reservado para designar a la empresa capitalista que se caracteriza por el recurso al trabajo ajeno y por el móvil lucrativo que determina su actividad; es una forma de producción, por la cual en el seno de un mismo patrimonio, se combinan precios de los diversos factores de la producción trazados por agentes distintos del propietario, en vista de vender en el mercado un bien o un servicio para obtener un lucro monetario, que resulta de la diferencia entre dos series de precios.

El segundo, es decir, el extensivo, señala que la empresa es toda organización cuyo objeto es proveer a la producción, al cambio, o a la circulación de los bienes y de los servicios. Es la unidad económica y jurídica, en la cual, son agrupados y coordinados los factores humanos y materiales.

La ciencia económica estudia en la empresa el organismo de producción, determinando las leyes que la rigen. El derecho comercial pone en primer plano a la persona misma del comerciante o los actos que él realiza. El Derecho del Trabajo toma otro aspecto: las relaciones individuales y colectivas que se forman entre los empleados y el empleador. La actividad de una empresa industrial o comercial propicia la formación de las relaciones individuales de trabajo, que unen al empleador a cada uno de los miembros de su personal.

Para Gomes-Gottschalk y Bermúdez, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo "existen tres elementos para caracterizar el cuadro de las relaciones

⁵⁰ Alberto Trueba Urbina. Op cit. p. 30.

que regula: a) una tarea a ejecutar; b) una autoridad que dirige esta ejecución, y c) un personal que asegura la realización⁵¹.

Desde una perspectiva laboral, lo que interesa en primer lugar es que la institución, económica o no, desarrolle cierta actividad, que haya y sea ejercido un poder de dirección, que es la autoridad de la organización encarnada en su jefe. Se puede decir que las organizaciones en las cuales hay un cierto número de empleados desarrollando una actividad común, bajo la autoridad de un jefe investido del poder de dirección, está sujeto al Derecho del Trabajo.

Ahora bien, dentro de la empresa encontramos que debe existir una organización en la que actúan diversos medios materiales e incorporales de los que echa mano el empleador, como el capital, los valores inmobiliarios, los secretos de invención, las patentes, las marcas, etcétera para lo cual, el Derecho del Trabajo centraliza sus preocupaciones en las relaciones laborales, es decir, en el elemento humano de la empresa, por lo que para tal efecto se expiden normas y reglamentos protectoras de ese elemento humano.

Dichos reglamentos, se tornan obligatorios, señalando lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación menciona al respecto:

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. SU ELABORACIÓN Y REGISTRO NO ES OBLIGACIÓN EXCLUSIVA DEL PATRÓN. *La elaboración y el registro del Reglamento Interior de Trabajo, no es una obligación única y exclusiva a cargo del patrón, sino que, la Ley Federal del Trabajo prevé la participación de los representantes de los trabajadores, pues en el artículo 424, fracciones I y II, se establece que el mismo se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón y que, si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.*

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988, página 467.

Sexto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

Amparo directo 1406/88. Dubois Mexicana, S.A. DE C.V. 13 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Tirado Ledesma. Secretario: César Thomé González.

⁵¹ Gomes-Gottschalk y Bermúdez. Op. cit. pp. 93 y 94.

El maestro Baltazar Cavazos sostiene que uno de los puntos más importantes dentro del Derecho del Trabajo es la protección del hombre que trabaja, y para ello es necesaria la regulación de las condiciones de trabajo, acorde a las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; por lo que debe existir una coordinación de intereses, los cuales habrían de alcanzarse a través de los contratos colectivos. Su finalidad en este caso es hacer del caos un cosmos; de la desorganización, una empresa organizada; del descontento de las partes, un programa coordinado.

Los trabajadores y el personal en general constituyen elementos de gran trascendencia en la empresa y las relaciones del titular de la empresa con el personal, ya sea a través de contratos de trabajo o de prestación de servicios o mediante diferentes vínculos contractuales.

d) La empresa desde el punto de vista mercantil.

Eduardo Pallares⁵², en su libro "Formulario de juicios mercantiles", señala algunas opiniones de diversos autores con relación a la empresa mercantil, de la cual se hará mención a algunos de ellos:

Felipe J. Tena señala que los economistas entienden por empresa el organismo que coordina los factores económicos de la producción. Dondequiera que una persona, individual o social, organiza los factores de la producción utilizando las aptitudes de los trabajadores para determinada faena, aprovechando las fuerzas de la naturaleza y aportando el capital necesario (máquinas, materias primas, etc.), surgirá el organismo denominado empresa, siempre que esa coordinación tenga por objeto satisfacer las necesidades del consumo a fin de obtener a cambio la correspondiente remuneración.

El Derecho Mercantil, dice Vivante, ha hecho suya esta concepción económica y ha declarado comercial la empresa, porque ha visto en la función del empresario un papel de mediación que lo coloca entre una masa de energías productoras (máquinas, operarios, capital) y la masa de los consumidores, función que hace él mismo, aunque no siempre, un comerciante. El legislador, al reputar mercantiles a algunas empresas, lo ha hecho teniendo en cuenta la

⁵² Eduardo Pallares. Formulario y jurisprudencia de juicios mercantiles. Editorial Porrúa, S. A. DE C. V. México, 1960, pp. 374-376.

función mediadora del empresario, sin atender a que esa función alcance o no a imprimir, en quien la desempeña, la calidad de comerciante.

Rocco, por su parte, señala lo siguiente "ya ahora podemos afirmar que en todos los actos que el Código califica de empresas, hallamos el elemento específico constituido de la misma, en el sentido del Código, es el hecho de la organización del trabajo ajeno; como es cierto también, que la empresa, siendo una organización para producir, implica reunión y coordinación de los varios factores productivos, entre los que se cuentan el trabajo. Mas para la economía carece de importancia la forma en que la empresa proporciona este último, como le es indiferente la forma en que se procura los demás factores de la producción, de modo que el que en éstas se emplea trabajo propio o ajeno, nada importa, y por ello, en sentido económico, lo mismo es empresa la del operario, artesano o artista que produce mediante su trabajo y a su riesgo, que la empresa del industrial o contratista que sirve de centenares de obreros"⁵³

Se debe subrayar que la empresa no agota por sí sola la materia mercantil, ya que no abarca la llamada actividad mercantil ocasional y aislada. Desde el punto de vista doctrinario, resulta obligado admitir que ni la actividad mercantil se halla organizada totalmente en forma de empresa ni ésta reviste, por sí sola, carácter mercantil.

La tendencia dominante reconoce en la empresa los elementos fundamentales de organización y actividad económicas de nuestro tiempo, un fenómeno cuya complejidad se hace visible en el plano jurídico al ser diversas las ramas del Derecho las que regulan su actuación (v.gr. civil, mercantil, laboral, fiscal, administrativo, etc.) dando lugar así a una fragmentación de la noción normativa de empresa.

Para Garrigues, la empresa constituye en la actualidad la fórmula técnica por excelencia en el empeño de acotar y fundamentar el moderno Derecho Mercantil, el cual se ha convertido en el Derecho regulador de empresas en sentido amplio. Ante la imposibilidad de contar con una noción jurídica unitaria y totalizadora de empresa, termina abandonando definitivamente la tarea de identificar Derecho Mercantil y Derecho de Empresa, ya que, a su juicio, bajo el último rubro se contienen dos realidades jurídicas bien diferenciadas, como son la mercantil y la laboral.

⁵³ IBIDEM, pág. 377

Para Garrigues, la empresa es "la organización de los factores de la producción (capital – trabajo) con el fin de obtener una ganancia ilimitada. Sus elementos integrantes aparecen íntimamente ligados por la comunidad de destino económico (obtención de la ganancia máxima), constituyendo una unidad organizada conforme a las exigencias de la explotación económica. Conjunto de bienes (cosas, derechos y actividades) organizadas por el comerciante con fines de lucro⁵⁴.

Para Jorge Barrera, la empresa es la "organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes y servicios para el mercado. Se trata de una labor de organización realizada por el empresario sobre el personal de la negociación y sobre el conjunto de bienes, derechos y relaciones atribuidos a ésta, o sea, sobre la hacienda comercial o fondo de comercio. Esta labor de organización y coordinación del empresario, no sólo constituye el impulso inicial necesario para que la empresa surja, sino que acompaña a ésta durante toda su existencia, imprimiéndole la huella de la influencia personal del titular, con lo que la suerte de la negociación está ligada a las cualidades o a las limitaciones del empresario; la organización se manifiesta en el trabajo del empresario que otorga a la empresa fama y prestigio, permitiéndole, no solamente que sobreviva, sino también que se ensanche y se imponga a los competidores, aumentando su clientela y, a la postre, que concediendo a su titular una mayor utilidad⁵⁵.

La información acerca de la empresa en materia mercantil es muy extensa, sin embargo, al abordar su estudio, no se debe soslayar a uno de los principales elementos que la integran: los trabajadores, que con base en su esfuerzo, y en la necesidad de mejorar sus condiciones de vida, logran, en conjunto con otros elementos, conformar y soportar la infraestructura empresarial.

⁵⁴ Joaquín Garrigues. Curso de Derecho Mercantil I. 9ª Edición. México 1990. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. p. 166.

⁵⁵ Jorge Barrera Graf. Tratado de Derecho Mercantil. Generalidades y Derecho Industrial. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1987, pp. 174 y 175.

2.2 LA RELACIÓN ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO Y LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Como se apuntó en líneas anteriores, un factor importante a tratar sería la relación existente entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo.

Los sujetos de la relación laboral son el patrón y el trabajador; es así que el contrato se viene a significar en el vínculo jurídico que se crea entre ellos al iniciar una relación de trabajo.

Ahora bien, al iniciar una relación de trabajo surgen derechos y obligaciones entre patrón y trabajador, los cuales deben ser estipulados en un contrato de trabajo, ya sea colectivo o individual.

El artículo 21 de la ley federal laboral señala que "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Asimismo, se estipula en el artículo 24 y 25, que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, de los cuales, quedará uno en poder de cada parte, señalándose, entre otras cosas, nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; si la relación es para obra o tiempo determinado o indeterminado; el servicio o servicios que han de prestarse; el lugar a donde debe prestarse el servicio; la duración de la jornada; salario, vacaciones, aguinaldo, etc.

Sin embargo, es muy frecuente que al trabajador, aún cuando firmó un contrato individual de trabajo, no se le haga entrega de su copia, tal como lo establece el propio artículo 24, y lo que es peor, se le obligue a firmar su renuncia al momento mismo de firmar contrato, a efecto de protegerse el patrón para futuras controversias ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; aún así, el artículo 26 previene que aún cuando el trabajador no tenga en su poder dicho escrito, no lo privará de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Podemos decir que el contrato de trabajo es un instrumento que sirve para que los sujetos de la relación laboral conozcan sus derechos, y sobre todo, las limitaciones que cada una de las partes tienen y que se encuentren consignadas en él.

"En uno y otro aspecto la crítica ha de demostrarnos que si es discutido el origen y la naturaleza jurídica del acto que da nacimiento a la relación de trabajo, es tan discutida, por lo menos, la determinación de la estructura de la relación de trabajo y su clasificación entre los tipos tradicionales de la relación jurídica. Desechándose el contrato como causa creadora o generadora de la relación de trabajo, no se encuentra fácilmente figura jurídica alguna que de modo pacífico, pueda calificarse desde el punto de vista técnico jurídico dentro de los tipos no ya tradicionales, sino simplemente lógicos y posibles en todo supuesto de Derecho. Desechando también la naturaleza jurídica obligacional (del Derecho de obligaciones) de la relación de trabajo, difícil será la formulación categorial (sic) de una relación jurídica que rompa con las figuras construidas en tal aspecto por la técnica del derecho"⁵⁶

De la Cueva apunta que "al celebrarse el acuerdo de voluntades entre el patrono y el trabajador, es decir, el contrato de trabajo, no nace ni el deber de obediencia ni la facultad de mandar. En cambio, en el momento en que el trabajador da cumplimiento a la obligación que contrae, surge la subordinación, con obligaciones para ambas partes. Ello lo hace distinguir el contrato de la relación de trabajo"⁵⁷.

Ahora bien, es necesario aclarar que aun cuando no exista un contrato laboral, sí puede surgir una relación de trabajo; o al contrario, puede existir un contrato de trabajo sin que la relación laboral exista hasta mucho después.

La relación de trabajo, en sentido propio, coincide con la ejecución del contrato que se inicia en el momento y por efecto de la prestación de trabajo. La importancia estriba en que el objeto de las leyes laborales es el hecho del trabajo más que el contrato en sí mismo y más que los derechos y obligaciones que nacen para las partes por el hecho del trabajo y en virtud de la aplicación de las normas legales y contractuales, constituyen la relación de trabajo. Si bien la legislación acepta el concepto relación de trabajo, no por ello niega la existencia del contrato, que continúa siendo la fuente normal de las relaciones de trabajo, sin que se limite por la intervención cada vez mayor de la legislación en su carácter inderogable⁵⁸.

⁵⁶ José Martín Blanco. Op. cit. pág. 177 y 178.

⁵⁷ IBIDEM. p. 379 y subsecuentes.

⁵⁸ DEVEALI, citado por Alfredo J. Ruprecht. Op. cit. p. 14.

CAPÍTULO III

LA REPRESENTACIÓN LABORAL.

A manera de antecedentes históricos, debe subrayarse que la figura de la sustitución patronal tuvo su origen en la Ley Federal del Trabajo de 1931. El texto legal fue adoptado en su integridad por la ley laboral de 1970, a excepción de algunas reformas que depuraron la técnica jurídica; v.gr., el cambio del vocablo "contrato" por el de "relación de trabajo" y la fijación de un término a partir del cual el patrón sustituido deja de ser solidariamente responsable con el sustituto, así como el deber de los patrones de informar a los trabajadores de la sustitución patronal, a fin de que éstos, dentro de un término de seis meses señalado en la ley, puedan ejercitar las acciones que tuvieren en contra de cualesquiera de los dos patrones o contra ambos.

El objetivo de este adelanto jurídico, es mantener la responsabilidad del patrono sustituido por todas las obligaciones que hubiese contraído hasta la fecha de la sustitución. En nuestra opinión, la reforma de mérito es un avance significativo en la consecución de los derechos de los trabajadores, pues tiende a beneficiar a los trabajadores.

Ahora bien, al analizarse con mayor detenimiento cada una de las reformas históricas entre una y otra normatividad, y las relacionamos con otras que también se produjeron en la misma etapa histórica – jurídica, se desprende que en la conformación de la sustitución patronal influyó decisivamente el hecho de que la relación laboral dejara de ser considerada subjetiva (concepción del derecho civil), lo que coadyuvó a que los derechos del trabajador también se hicieran exigibles no sólo en contra del patrono, sino también en contra de la misma empresa como unidad económica.

Otro de los sucesos históricos – jurídicos que tuvieron una injerencia decisiva en el proceso histórico – evolutivo de la sustitución patronal, fue la introducción del llamado principio de estabilidad o permanencia en el empleo en el Derecho Laboral, introducido por el Constituyente de 1917, el cual se entiende como el derecho a conservar el empleo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello⁵⁹.

Mediante este principio, señala el Maestro Néstor de Buen, que el patrón "no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación "natural"⁶⁰

⁵⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 573.

⁶⁰ IBIDEM.

3. LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN.

En el caso de que el patrón sea una persona jurídica, no pueden realizarse en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa, y por ende, se requiere de personas físicas que lo representen.

Cuando el patrón es persona física, también puede requerir de otros para delegar sus órdenes, dirigir y coordinar las actividades de los trabajadores. Tales representantes no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función se limita en representar ante el otro, a uno de los sujetos.

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo señala que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón; aclarando que esto no es un mandato jurídico.

Néstor de Buen Lozano⁶¹ precisa que la actual ley confirmó el concepto de "representante del patrón"; del modelo anterior preceptuado en el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pero tratando de eludir el fraude frecuentemente cometido por las empresas en el sentido de desconocer cualquier conducta de un funcionario, que hubiera podido generar responsabilidades laborales, invocando que no tenía el carácter de mandatario (artículo 11)⁶².

Ahora bien, de la redacción del artículo en comento se desprende que la enumeración de los representantes del patrón es abierta, ya que la frase: "y demás personas que ejerzan funciones de...", lo que implica que la nominación de dichos cargos es meramente ejemplificativa.

De conformidad al artículo 134 fracción III, el trabajador está obligado a obedecer las instrucciones que reciba del representante del patrón, por lo que en dado caso, tal persona puede, —a menos que esté expresamente limitado o impedido— cambiar la ubicación a un trabajador, acordar con él un nuevo horario, autorizarlo para suspender su labor, justificar retardos o ausencias, sancionarlo e incluso despedirlo. Tales actos obligarán al patrón y afectarán la relación de trabajo.

⁶¹ Néstor De Buen Lozano. Op. Cit. p. 496.

⁶² IBIDEM, p. 573.

Por su parte, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción XI consigna como causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador desobedezca a éste o a sus representantes, sin justificación, siempre que se trate de órdenes dadas con relación al trabajo contratado. De ahí se sigue que la pena máxima que puede sufrir el trabajador, se aplicará cuando incumpla las disposiciones de los representantes del patrón.

Enrique Álvarez del Castillo⁶³ señala que no debe confundirse al representante del patrón con el trabajador de confianza. En primer término, la acepción de representante es amplia, la de trabajador de confianza restringida. Cuando el trabajador de confianza asume funciones de dirección y vigilancia es un representante de patrón, sin embargo, no todo representante del patrón es trabajador de confianza.

De lo anterior se advierte que la representación patronal se puede obtener a través de un acto jurídico civil bilateral –mandato– o unilateral –poder–. La figura de trabajador de confianza se da a través de una relación laboral cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales, tal y como se estipula en el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, el cual asevera que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto; puntualizando que las funciones de confianza son las designadas con anterioridad a la citada designación.

⁶³ Enrique Álvarez Del Castillo. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México, 1996.

3.1 EL INTERMEDIARIO.

El intermediario es una controvertida figura jurídica no obstante su regulación en la Ley vigente. Históricamente, la intermediación privada en el mercado de trabajo fue considerada desfavorablemente por parte de las autoridades públicas debido a la larga tradición de abusos que había engendrado. De ahí su prohibición en muchos países y a sus exponentes principales: las agencias de colocación con fines de lucro. Por ello, a principios de este siglo, el monopolio de la intermediación fue exclusivo al servicio público, permitiéndose únicamente la intermediación privada sin fines lucrativos, cuya expresión clásica fueron las bolsas de trabajo⁶⁴.

La labor de intermediación pocas veces ha sido vista con buenos ojos. No es considerada como una actividad edificante, puesto que con una mínima inversión y habilidades especulativas, se obtienen fáciles y elevadas ganancias. Lo indignante es la especulación con el trabajo del hombre, como si se tratara de una mercancía. La actividad del intermediario consiste en contratar los servicios de uno o varios trabajadores con la finalidad de que éstos se presenten a laborar en otras empresas o establecimientos, o bien, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrón.

Desde un punto de vista amplio, intermediario es la persona que media entre dos o más personas para la realización de un negocio. Por regla general, el intermediario no ejerce sus "buenos oficios" de manera gratuita y altruista, sino que busca obtener un lucro, debido o indebido, razonable o excesivo.

Al respecto comenta el profesor Néstor de Buen, que el "...intermediario ha sido y sigue siendo, pese a las medidas legislativas tomadas para evitarlo, una figura preferida de quienes procuran el fraude legal"⁶⁵.

Para el maestro Mario de la Cueva, la intermediación "ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía"⁶⁶

⁶⁴ Normas de la OIT adoptadas con anterioridad al año de 1997.

⁶⁵ Néstor De Buen Lozano. Op. cit. p. 504.

⁶⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 160.

La ley de 1931, en su artículo 5 lo definía como "...toda persona que contrata los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón". Agregando lo siguiente: "No serán considerados como intermediarios, sino como patrones, las empresas establecidas que contratan los trabajos para ejecutarlos con elementos propios"⁶⁷. La ley de 1970, modificó ese concepto al señalar en su artículo 12 que "intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Señala José Dávalos, en referencia a lo que la Ley de 1970 mencionaba respecto al intermediario: "...La ley de 1970, en cambio, estudió la posibilidad de suprimir los aspectos legales concernientes a esta cuestión, afortunadamente prevaleció la sensatez, pues de lo contrario se estaría abriendo una enorme puerta para la explotación del trabajador por la vía de los hechos"⁶⁸.

La ley vigente define al intermediario en el artículo 12 como "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón". Si bien la intermediación es un acto previo a la prestación del trabajo personal y subordinado, las garantías que otorga la ley protegen al trabajador durante toda la vigencia de la relación de trabajo.

En dicho concepto encontramos la típica figura del intermediario también conocido como "*enganchador*" o "*celestina*". Se trata de un tercero que no recibe el trabajo de la persona contratada y por ello es ajeno a la relación laboral. El más claro ejemplo del intermediario es el caso de las agencias de colocaciones, bolsas de trabajo, despachos dedicados a la comprobación de referencias laborales, etc.

El concepto de intermediario cambió estableciéndose que también lo es aquél que interviene en la contratación; es decir, se considera intermediario, al contratista insolvente y subsume a la intermediación situaciones derivadas del hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, si la primera no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones laborales.

⁶⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Infra*.

⁶⁸ José Dávalos. *Tópicos laborales: Derecho individual, colectivo y procesal, trabajos específicos, seguridad social, perspectivas*. Pról. de Manuel Alonso Olea, 3ª Edición. México 2000. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. p. 39.

El maestro Néstor de Buen⁶⁹ señala que un tercero ajeno a la relación laboral sirve de conducto para establecerse en forma directa entre dos personas. Jurídicamente, el intermediario no participa en la relación de trabajo, simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral.

A este respecto, el artículo 123 Constitucional fracción XXV, establece que los servicios de colocación de trabajadores deberán ser gratuitos para éstos.

Es pertinente aclarar que los representantes del patrón encargados de realizar las contrataciones (jefe de personal, director de recursos humanos) no son intermediarios. El representante del patrón no actúa a nombre propio, sino a nombre y por cuenta del patrón; es decir, su actuación crea obligaciones al empresario en sus relaciones con los trabajadores, según el artículo 11 de la ley.

Con el objeto de evitar una forma de fraude, la Ley Federal del Trabajo determina que una empresa establecida, que contrate trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones, será patrón y no simplemente intermediario, según el artículo 13, primera parte; y éste es el caso de empresas contratistas o subcontratistas solventes.

Si la empresa contratista carece de elementos propios o suficientes, o éstos recursos llegan a mermar de manera tal que no constituyan garantía para el cumplimiento de las obligaciones frente a los trabajadores, será considerada intermediaria, y entonces responderán solidariamente los patrones que reciban directamente los beneficios de la obra o servicios y el contratista o subcontratista insolvente; por lo que la Cámara de Diputados, Cámara de origen para la iniciativa, estimó conveniente modificar el artículo 13 a fin de precisar "la solidaridad del intermediario con la persona que se beneficia con las obras o servicios, para garantizar los derechos de los trabajadores que, sin este nuevo concepto, podían estar desprotegidos"

Conforme a los artículos 12 y 13 de la ley laboral, podemos señalar respecto del intermediario que:

- 1.- Puede contratar o intervenir en la contratación de personas:

⁶⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 505.

- a) Ser una persona física cuando interviene en la contratación con el carácter de representante, de personal de confianza o de simple agente; o una persona moral (o jurídica) como una empresa subsidiaria, agencia, sucursal o establecimiento que esté relacionada directa e inmediatamente con la empresa principal beneficiaria de la prestación de servicios;
- b) No podrá recibir retribución o comisión con cargo al salario del trabajador;
- c) La relación laboral se establece entre el prestador del servicio y el beneficiario desapareciendo el intermediario;
- d) Cuando se trate de servicios ocasionales no se establece relación de trabajo, pero sí existe obligación solidaria en virtud del beneficio que se recibe, para el caso de que la empresa que proporciona servicios, no cuente con recursos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación laboral;
- e) Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores deberán responder de todas las obligaciones derivadas de la Ley y las que emanen de los servicios prestados.

2.- Puede prestar servicios a favor de otra empresa:

- a) Los sujetos son la empresa que presta servicios y la que recibe un beneficio.
- b) Los beneficios deben ser recibidos en forma exclusiva o preferente.
- c) La empresa beneficiada responderá solidariamente de las obligaciones laborales, si la intermediaria no cuenta con recursos propios suficientes.

Quien contrata por medio de intermediarios es responsable de las obligaciones que produzca ese vínculo. Los trabajadores contratados a través de un intermediario gozarán de idénticos derechos que los demás trabajadores de la empresa que desempeñen labores similares; es decir, la forma de contratación (directa o por intermediario) no debe ser origen o causa de trato desigual a los trabajadores. En este supuesto, la empresa principal y las subsidiarias son solidariamente responsables de las obligaciones laborales contraídas. "A

trabajo igual, salario igual"; los trabajadores de la empresa subsidiaria tienen derecho a condiciones de trabajo proporcionadas a los que disfrutaban los trabajadores que presten servicios semejantes en la empresa principal.

El artículo 14 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, prohíbe que los intermediarios reciban retribución o comisión con cargo al salario del trabajador. No obstante lo anterior, es frecuente que se exija a quienes solicitan empleo ciertas cantidades de dinero, o los primeros sueldos, como condición para conseguirles el trabajo. Asimismo señala que "las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la Ley y de los servicios prestados".

En su primera fracción, observamos que prescribe una nivelación de condiciones de trabajo entre los trabajadores contratados por el intermediario y los que ejecutan trabajos similares en la empresa o establecimiento que constituya el verdadero patrón. La fracción segunda del precepto invocado dispone que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución como ha sido estipulado.

Por su parte el artículo 15 de la Ley laboral en vigor dispone: "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto por el artículo 13, se observarán las normas siguientes..." El artículo en comento contiene el supuesto de la empresa subsidiaria o auxiliar; es decir, aquella que ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra negociación (matriz) y que no dispone de elementos propios y suficientes. Es evidente que no se trata de un caso de intermediarismo, pero la ley le otorga efectos similares, velando por la seguridad laboral del trabajador.

En lo relativo a las empresas, el maestro Néstor de Buen opina que "...se considera principal a la empresa que preste sus servicios a otra más allá del cincuenta por ciento de su capacidad"⁷⁰.

La legislación laboral vigente, al reconocer y regular la intermediación, trata de proteger al trabajador de la posible insolvencia real o ficticia del patrón, vocablo que debemos interpretar como sujeto de la relación laboral que se beneficia directamente de los servicios que le presten uno o varios trabajadores.

⁷⁰ Néstor De Buen. Op. cit., p. 506.

"La batalla para evitar los engaños del intermediarismo, fue ganada por los trabajadores en la ley. El esfuerzo continúa; hay que hacer vigente esta conquista en el espejo de la vida cotidiana".⁷¹

Ahora bien, el criterio que sustenta nuestro más alto tribunal establece lo siguiente:

INTERMEDIARIOS. Según el texto del artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo, intermediario es toda persona que contrata los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón; y no se consideran como intermediarios, sino como patrones, a las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, ahora bien, dicho precepto legal establece el único caso de excepción a la regla general por cuanto a la connotación jurídica de intermediarios.

"INTERMEDIARIO EN EL CONTRATO DE TRABAJO. Los requisitos que señala el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para considerar como intermediario a quien contrata con los trabajadores, deben estimarse satisfechos cuando aquél subcontrata con otra persona la realización del trabajo, tanto por ser el subcontratante el directamente beneficiado, cuanto porque no demuestre que los útiles para la ejecución del trabajo los proporcionaba por virtud de un contrato de arrendamiento".

Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia y Tesis Aisladas, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Quinta Época, Cuarta Sala, Apéndice de 1975, Parte V, p. 132.

Cabe señalar que de igual manera, existe jurisprudencia acerca de la responsabilidad solidaria del intermediario, tal y como se establece en seguida:

"INTERMEDIARIO. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL. Una interpretación sistemática de los artículos 12, 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo permite concluir que la figura del intermediario corresponde a aquella persona que no se beneficia con los trabajos que se le prestan a otra por quien contrata, de allí que frente a los trabajadores deben responder los beneficiarios que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación. El artículo 13 antes citado establece una responsabilidad solidaria entre el que contrata y la persona que resulta directamente beneficiada con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores de aquélla. Esta figura contempla la responsabilidad solidaria de las empresas, evitando que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera. Para que tenga aplicación la hipótesis contemplada

⁷¹ José Dávalos. Tópicos laborales: Derecho individual, colectivo y procesal, trabajos específicos, seguridad social, perspectivas. Op. cit., p. 41.

en la fracción I del artículo 15 señalado, es requisito indispensable que la empresa contratista no disponga de elementos propios suficientes y ejecute obras o servicios para la empresa beneficiaria o bien, que sus actividades principales estén dedicadas a ésta”.

Tesis aislada obtenida del Semanario Judicial de la Federación, CD ROM, IUS 8, S.C.J.N.; Octava Época, Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Tomo XIV-Julio, p. 638.

El crecimiento de las industrias obliga a la diversificación de los trabajos, de tal manera que frecuentemente se crean empresas especializadas en un producto que va a ser utilizado en otra u otras.

Cuando estas empresas disponen de elementos propios suficientes para responder a las obligaciones contraídas con sus trabajadores, no existe razón para establecer responsabilidad solidaria con la empresa que adquiere una parte o todos sus productos.

En cambio, cuando la empresa que se constituye para la producción de un objeto determinado no dispone de elementos propios, surge la responsabilidad solidaria.

Es de destacarse que el principio de responsabilidad solidaria, no sólo se basa en la relación entre las empresas, sino que será indispensable que la servidora carezca de elementos propios suficientes para responder de las obligaciones contraídas con los trabajadores, pues si la empresa servidora dispone de elementos pecuniarios suficientes, no existe peligro para los trabajadores; de lo contrario, nacerá la responsabilidad solidaria entre empresas.

Es el turno de analizar brevemente el papel del contratista en la relación de trabajo.

La ley de 1931 utilizaba el término de “contratista” que estaba muy ligado a la industria de la construcción; sin embargo, tal acepción fue suprimida en la nueva ley porque escondía a la figura del intermediario al liberar de responsabilidades a los empresarios.

Para el maestro Mario de la Cueva, es “la persona que utiliza los servicios de varios trabajadores para ejecutar, por su cuenta y riesgo, determinados trabajos en la construcción de un edificio, una carretera u otra obra”⁷²

⁷² Mario De La Cueva. Op. cit., p. 170.

El contratista, a diferencia del intermediario, cuenta con elementos propios (herramientas, útiles, maquinaria) y suficientes para llevar a cabo trabajos y poder, para en un momento dado, responder por las obligaciones contraídas hacia sus trabajadores. El diccionario jurídico lo define como "el que toma a su cargo por contrato la ejecución de alguna cosa"⁷³. Pero, esta definición no hace alusión a que el contratista cuente con elementos propios suficientes.

Actualmente y para evitar la explotación y violación de derechos del trabajador, el artículo 13 dispone que se trata de una "...empresa establecida que contrate trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores..."

Por ende, si la empresa no dispone de esos elementos será considerada intermediario. El maestro Néstor de Buen opina que "se trata de los llamados contratistas los cuales se entiende que no se limitan a poner a disposición del patrón la obra de mano sino que, además, aportan los materiales y el equipo necesarios para la realización de la obra"⁷⁴

Por lo tanto, consideramos que el contratista es la persona que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores para la realización de una obra y que dispone además de los elementos propios y suficientes para responder por las obligaciones laborales contraídas con los trabajadores. Estos significa, que deberán ser laboralmente solventes, de lo contrario, el supuesto contratista y el beneficiario directo serán responsables solidariamente.

Podemos señalar, que el contratista y el intermediario poseen características distintas. El intermediario, se dedica a contratar los servicios de otras personas para que ejecuten trabajos en beneficio de un patrón, por lo que resulta ajeno a la relación laboral y trata de eludir responsabilidades, además de que no dispone de los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones laborales que le corresponden. El contratista, por el contrario, sí cuenta con los elementos propios suficientes por lo que es solvente laboralmente hablando.

Es interesante observar lo que la Organización Internacional del Trabajo señala respecto al intermediario, donde se emiten normas a través de convenios, las cuales tienen como objeto extender la responsabilidad de los empleadores principales a los contratistas o intermediarios, con miras a proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

⁷³ Juan D. Ramírez Gronda. Diccionario Jurídico. 10ª edición. Claridad, Argentina, 1988, p. 81.

⁷⁴ Néstor De Buen Lozano. Op. cit., p. 505.

3.2 EL PATRÓN SUSTITUTO Y SU RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.

En materia del trabajo, la figura jurídica de la responsabilidad es inherente tanto al trabajador como al patrón. Es la misma ley la que impone a ambos las disposiciones que han de ser observadas por ellos, así como la obligatoriedad para los patrones de cumplirlas, previendo la responsabilidad patronal en caso de no hacerlo.

Es innegable que la responsabilidad del patrón es mayor a la de los trabajadores, pues estará obligado a responder ante sus propios trabajadores en determinadas circunstancias; asimismo, ante trabajadores de terceros dependientes de los trabajadores y por supuesto frente al Estado. Son varios los tipos de responsabilidad en que podría incurrir el patrón; *v.gr.*, el incumplimiento a las obligaciones impuestas en la relación laboral, que conlleva un perjuicio o un daño, en donde los afectados son los trabajadores.

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

El cambio de patrón provoca en el trabajador una enorme preocupación, ya que le produce dudas sobre su estabilidad en el empleo, pues se siente amenazado aún cuando la ley lo proteja. Su desconocimiento propicia que el nuevo patrón le haga firmar un nuevo contrato, propiciando que su antigüedad se interrumpa, con lo que las prestaciones que hasta el momento había generado, le serán cubiertas incorrectamente.

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 41 establece el concepto de sustitución de patrón y la obligación de la responsabilidad solidaria, en los siguientes términos: "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 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".

Podemos notar que del párrafo anterior no se desprende de cuál de los patrones, es decir, el sustituto o el sustituido es la obligación de dar aviso de la substitución estableciendo de manera enunciativa el término de solidaridad. El precepto en cuestión también es omiso por lo que hace al procedimiento que habrá de llevarse para notificar a los trabajadores de dicho cambio, para que éstos, a su vez, y dentro del término que establece la ley, hagan valer sus derechos contra quien resulte responsable.

El espíritu de la ley es la protección de los derechos de los trabajadores ante el evento de cambio de patrón. Tales derechos se traducen en la estabilidad en el empleo, en sus puestos, su antigüedad y todos aquellos derechos que fueron adquiridos con el anterior patrón. Por ello, la responsabilidad solidaria es planteada como una forma de garantizar los citados derechos; tema que será abordado de manera más amplia en el siguiente capítulo.

CAPITULO IV

EL PATRON SUSTITUTO

4. ANTECEDENTES DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL.

a) La Ley Federal del Trabajo de 1931.

A partir del surgimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931, las relaciones obrero-patronales empiezan a ser regidas por este código, único en materia de trabajo, por ello, su aplicación correspondía tanto al Gobierno Federal como a los gobiernos locales en las zonas de su competencia, delimitadas por la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional. En la elaboración de dicha codificación, se cuidaron aspectos tendientes a elevar el nivel de vida de los trabajadores.

Posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue objeto de algunas modificaciones, a fin de que los trabajadores disfruten de los beneficios del proceso productivo, consagrando prerrogativas específicas, de lo que se desprende que la ley no es estática, sino que tiende a evolucionar de acuerdo a la realidad, transformándose conforme lo vaya requiriendo el sentir social.

El camino recorrido por la legislación en materia de trabajo enmarca el hecho palpable y objetivo de una transformación radical de los viejos sistemas, evolucionando hacia una mejor y más justa forma de convivencia, pues resulta palmario que el trabajo humano requiere la protección del Estado a través de una legislación cuyo cumplimiento asegure al trabajador y a la familia obrera, un mínimo de bienes y seguridad, medios que se logran a través del funcionamiento de instituciones como son la jornada máxima, los descansos, vacaciones, salario mínimo y en especial y como objeto de este estudio, la sustitución patronal, que tiene como finalidad principal garantizar la estabilidad en el empleo al trabajador, que se debe salvaguardar con la protección a la relación individual de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 señalaba en su artículo 35 lo siguiente: *"La sustitución de patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".*

De la transcripción al citado precepto, se destaca que los contratos de trabajo existentes al momento en que opere la sustitución no serán afectados por el cambio de patrón y que la responsabilidad solidaria que se establece entre los patrones sustituido y sustituto, por obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la sustitución, perdurarán hasta por el término de seis meses, y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. Lo anterior se explica en virtud de que los trabajadores son totalmente ajenos al traspaso de la fuente de trabajo, por lo que indudablemente debe quedar garantizada su estabilidad y respetarse los derechos nacidos del nexo contractual y de la ley. Sin embargo, no deben dejarse a un lado a los trabajadores que, aún cuando ya no exista dicho nexo, sí existan determinadas obligaciones contraídas con el patrón sustituido por mutuo acuerdo o por declaración unilateral de la voluntad del que fue patrón respecto a personas que le prestaron sus servicios como trabajadores y motivadas por este hecho o por otros. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece lo siguiente:

"PATRÓN SUSTITUTO, EJECUCIÓN DE LAUDOS CONDENATORIOS PARA EL PATRÓN SUSTITUTO. Esta Suprema Corte, en una época, dictó algunas ejecutorias en las que al tratar la situación del patrón sustituto, frente a la ejecución de un laudo condenatorio pronunciada en un juicio seguido en contra del patrón sustituido y en el cual aquél no había sido oído ni vencido, sostuvo que debía responder de las prestaciones que constituyeran su materia, derivadas del contrato de trabajo, por virtud de lo que previene el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, en protección de los trabajadores, procediendo, por tanto, dicha ejecución en sus bienes, sin que pudiera admitirse que se violaba el artículo 14 Constitucional; porque de lo contrario bastaría que la empresa cambiase de propietario hasta en el preciso momento de ejecutarse el laudo para que, alegándose que el nuevo patrón no había sido oído ni vencido en juicio, se hiciese nugatorio ante una circunstancia eventual, como es la sustitución que puede ser repetida a voluntad cuantas veces se quiera, y se volviera ilusoria la aplicación de la ley, pero con posterioridad, profundizando el problema, ha fijado su criterio en el sentido de que cuando se dicte un laudo en contra del patrón sustituido, es necesaria la promoción de un incidente, con el cual queda cumplido el requisito de audiencia señalado en el artículo 14 de la Constitución Federal. La cuestión jurídica surge porque la ley laboral, explícitamente sólo dispone que la sustitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes, por lo que el sustituto o nuevo patrón tendrá obligación de cumplir las obligaciones derivadas del contrato, nacidas antes de la sustitución, pero como la norma legal está regida por un principio de protección al trabajador, y conforme a la teoría general de las obligaciones, el fenómeno queda comprendido en el de la sustitución del deudor, según la cual, el deudor sustituto, queda obligado en los términos en que lo estaba el deudor primitivo, de manera que ante el acreedor sólo hay un cambio de persona que no se traduce en modificación ni extinción de las obligaciones, la

interpretación jurídica de la norma aludida, lleva a la conclusión de que el patrón sustituto toma para sí la responsabilidad del patrón sustituido, y, por consiguiente, asume la relativa a prestaciones de trabajo, nacidas antes de la sustitución, abarcando tanto las que se encuentren sub-judice ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, como las ya definidas por laudo condenatorio pendiente de ejecución; mas si el crédito laboral es litigioso, cuando el acreedor (obrero), tiene conocimiento de la sustitución de su deudor, debe promover ante la Junta que conoció del conflicto, en forma incidental, la cuestión surgida después de pronunciado el laudo, para que declare quién es el patrón sustituto, con audiencia de éste, si pretende ejecutar el fallo en sus bienes, pues bien puede hacerlo en los del patrón sustituido, dado que entre ambos existe una solidaridad legal, aunque temporal de seis meses, que deben correr a partir de la fecha de la notificación de la sustitución o cesión por el sustituido, o del conocimiento expreso por el trabajador acreedor, porque de lo contrario facilitaría la insolvencia o el fraude, solidaridad que permite al trabajador que obtuvo, exigir de cualquiera de los patrones deudores, el pago de las prestaciones a que condena el laudo."

Amparo en revisión en materia de trabajo 1521/48. Flores Osornio Joaquín. 22 de agosto de 1949. Mayoría de tres votos. Disidente: Agapito Pozo. La publicación no menciona el nombre del ponente. Engrose: Mariano Ramírez Vázquez.

Cabe señalar que el artículo 35 no manifiesta en qué momento comenzará a correr el término de seis meses al que hace alusión para que los trabajadores hicieran valer este derecho.

La jurisprudencia relativa a la sustitución patronal en referencia al artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, instituye el siguiente criterio:

"PATRÓN, SUSTITUCIÓN DEL. *Del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo se desprenden los siguientes principios: 1º El patrón tiene la libertad para transmitir el negocio, pero, como es natural, deberá dar aviso oportuno a los trabajadores; 2º No se requiere el consentimiento de los trabajadores. Para garantizar los intereses de éstos se establece la solidaridad entre los patrones; 3º Los obreros están en libertad de seguir prestando sus servicios al nuevo patrón o de separarse si no están de acuerdo (principio de libertad de trabajo consagrado en el artículo 5º constitucional). 4º Si de las circunstancias que rodean la situación de los trabajadores encuentran o consideran que se trata de una maniobra para perjudicar sus intereses, constituyendo esto una falta de probidad, podrán intentar la acción rescisoria correspondiente por causa imputable al patrón, para ser indemnizados. Por lo que no tienen razón los quejosos que pretenden haber demostrado, con las manifestaciones de la empresa, el despido injustificado, si lo que de ellas se desprende es la notificación de parte de la misma empresa de que quedaban desligados de ella y que continuarán trabajando con las personas*

que eran los nuevos concesionarios de la empresa, pero no que se les hubiera separado ni que se les hubiera impedido seguir trabajando. Si los quejosos no estaban conformes con ese cambio y con esas órdenes y aún más, si consideraron que se trataba de una maniobra, demostrativa de la falta de probidad del patrón que mediante esos manejos pretendía rehuir sus responsabilidades con ellos, es claro que debieron ejercitar la acción rescisoria de sus contratos por causa imputable a aquél, mas no pretender el cumplimiento de sus contratos alegando un despido que no existió."

Sexta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, XI, página 93.

Amparo Directo 5331/57. Reyes Tinoco Plata y coagraviados. 8 de mayo de 1958. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Luis Díaz Infante. Ponente: Gilberto Valenzuela.

"PATRÓN, SUSTITUCIÓN DE. *La Suprema Corte, aclarando el texto del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que la sustitución de patrón no afecta a los contratos de trabajo existentes, tanto colectivos como individuales, ha dicho que habrá sustitución del patrón que no afecta a los contratos existentes, colectivos o individuales, siempre que una entidad económica o industrial, cambio de dueño, cualquiera que sea también el medio legal que se use para la traslación de dominio; pero esto no quiere decir que al plantearse el incidente de sustitución de patrón, en todo caso se tenga que demostrar y la Junta que resolver, que los contratos de trabajo colectivos o individuales, están en vigor, ya que esto debe ser materia de juicio y procedimiento principal, pues que en el incidente de patrón sustituto, previo a un laudo, sólo se debe acreditar que, mediante cualquier medio de los autorizados por la ley, una entidad económica o industrial ha cambiado de dueño, habiendo consiguientemente un patrón sustituido y un patrón sustituto, en relación con los trabajadores de dicha entidad económica o industrial, y para el fin de que sea oído y en su caso le afecte el laudo. Además la misma Suprema Corte, ha sustentado el criterio de que la sustitución patronal tiene únicamente efectos procesales."*

Quinta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXXXV, página: 1848.

Amparo en revisión en materia de trabajo 3450/45. Sindicato de Trabajadores de la Industria de Bonetería y coagraviados. 3 de septiembre de 1945. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

De importancia subrayada es el hecho de que para que la clase trabajadora no deba interesar el motivo de la transmisión, en razón de que en cualquier momento podrá hacer valer sus derechos ante las autoridades competentes

en el caso de que se vean afectados sus intereses por una sustitución patronal.

El maestro José de Jesús Castorena es muy explícito sobre el particular, pues señala una interpretación del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

"La sustitución, término empleado por la ley, alude a un efecto de un acto jurídico, llámese subrogación, compraventa, partición, etc., o de un hecho: desapoderamiento lícito o ilícito, etc. Lo que importa para las relaciones de trabajo, es el cambio de una persona (patrón), por otra persona (patrón)"⁷⁵.

Por su parte, Euquerio Guerrero no contempla la posibilidad de que la sustitución de patrón obedezca a causas diferentes a la transmisión del derecho de propiedad sobre una empresa, y concluye sobre dicha figura jurídica de la siguiente manera: "La tesis fundamental que sobre esta materia sostiene el más alto Tribunal, es la de que, para que exista sustitución patronal es requisito indispensable que la entidad considerada como una unidad económica-jurídica, llámese empresa, fábrica, sociedad, taller, comercio, etc., se transmita de una persona a otra en propiedad; es decir, que los bienes, derechos u obligaciones inherentes a la misma, salgan de un patrimonio para entrar a otro"⁷⁶.

b) Ley Federal del Trabajo de 1970.

La sustitución de patrón ha originado controversias en la práctica. En un principio, se consideró que tenía lugar la sustitución de patrón cuando éste vendía o traspasaba íntegramente a otra persona o empresa la propiedad del centro de trabajo o el conjunto de bienes, pero al distinguir la nueva ley entre empresa y establecimiento, así como entre unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, bastará para que tenga lugar la sustitución cuando venda parte de sus bienes o ceda a otras personas el manejo en parte importante de los servicios, o bien, que el objeto de la venta lleve consigo la insolvencia del patrón. Los que adquieran la empresa en estas condiciones o

⁷⁵ J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Ensayo de integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero. 6ª Edición. México 1990 Editorial ECASA. p. 112.

⁷⁶ Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. 3ª Edición. México, 1976. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., p. 231.

por cualquiera otra causa, son patrones sustitutos. Por otra parte, esto se complementa con la obligación que tiene el patrón de dar aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución real y efectiva de la empresa o establecimiento, no sólo para fincar la responsabilidad del patrón sustituto, sino también para que los trabajadores tengan conocimiento de la sustitución o de la parte de bienes o cesión de servicios que un patrón haga a otra persona, para fincarle la responsabilidad solidaria⁷⁷.

Algunas de las diferencias que encontramos dentro de los artículos 35 (Ley Federal del Trabajo de 1931) y el artículo 41 (Ley Federal del Trabajo de 1970) es básicamente el siguiente: la ley de 1931 señalaba "La sustitución de patrón no afectará *los contratos de trabajo existentes*. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las *obligaciones derivadas de los contratos o de la ley...*" podemos observar que dentro del artículo 41 de la ley de 1970, se ha sustituido "contratos de trabajo" por "relaciones de trabajo"; asimismo, se agrega un párrafo a dicho precepto, quedando de la siguiente manera:

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 patrón por las obligaciones derivadas de las *relaciones de trabajo* y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

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

La jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala lo siguiente:

"SUSTITUCIÓN PATRONAL. Surge la figura jurídica laboral de la sustitución patronal, cuando se adquiere la totalidad o la casi totalidad del centro de trabajo como unidad económica de producción o de distribución de bienes o servicios, por tanto, el adquirente es responsable de las obligaciones obrero-patronales anteriores a la fecha de la sustitución, independientemente de que la negociación

⁷⁷ Alberto Trueba Urbina. Op. cit. p. 43

le fuera adjudicada en remate, como culminación de juicio sumario hipotecario y de que el negocio estuviera cerrado por incosteabilidad, pues en el pasivo de la empresa está el adeudo al trabajador."

Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Amparo en revisión 105/75. Emillo Venegas Hernández. 3 de octubre de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Velasco Félix.

Séptima Época, Sexta Parte: Volumen 84, página 69. Amparo Directo 36/75. Luis Olivo Herrera y coagraviados. 19 de mayo de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Velasco Félix.

c) El patrón sustituto en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980.

La jurisprudencia y la doctrina interpretaron el sentido del término de seis meses prescrito por el artículo 41 de la ley laboral, determinando que el patrón sustituido no continuaría respondiendo por las obligaciones nacidas dentro de los seis meses siguientes posteriores a la sustitución, sino que los trabajadores disponían de ese término para ejecutar cualquier acción en contra del sustituto, solución que se apoyó en las palabras finales de dicho precepto "...concluido este término, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón...". La Ley atribuyó la obligación del patrón de notificar a los trabajadores la sustitución patronal; y en tanto no se cumpla con dicha disposición, de conformidad al segundo párrafo de la ley invocada, no corre el término de seis meses, y por ende, el patrón sustituido no queda liberado de su responsabilidad. Se considera que la sustitución del patrón no afectará las relaciones colectivas de trabajo de la empresa o establecimiento, en razón a que los derechos y deberes patronales que integran las relaciones de trabajo, se transmiten sin modificarse a un patrón distinto, el cual, en un principio estuvo facultado y obligado por las mismas. La transmisión de la relación jurídica únicamente se modifica con el nombre y diversos caracteres, según sea la relación transferida, ya sea de naturaleza laboral, civil, mercantil, etc.

El principio del término de sustitución patronal de la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no extingue en forma alguna las relaciones de trabajo, según lo establecía la Ley de 1931, situación que pasó a la legislación vigente con la salvedad de que respecto a la relación de trabajo, se fija el término a partir del cual el patrón sustituido deja de ser solidariamente responsable con el sustituto.

se fija el término a partir del cual el patrón sustituido deja de ser solidariamente responsable con el sustituto.

Ahora bien, para que la sustitución de patrón se integre como figura jurídica es necesario que el trabajador continúe prestando sus servicios al nuevo patrón de manera ininterrumpida, pues si antes de la fecha de transmisión de la propiedad de la fuente de trabajo, el vínculo contractual ha quedado roto, todas las obligaciones derivadas del contrato serán a cargo del anterior propietario, por lo que válidamente puede afirmarse que la sustitución patronal tiene como presupuesto necesario mantener la continuidad de los servicios, toda vez que el espíritu del legislador al crear la Ley Federal del Trabajo en su artículo 41, fue evitar la conclusión de los contratos de trabajo, pues si al nuevo patrón se le transmiten los contratos previamente establecidos y los compromisos provenientes de ellos, es necesario que la relación jurídica se encuentre totalmente viva, pues de otro modo no podría existir transmisión posible; dicho en otras palabras, que la continuidad de la permanencia del trabajador en la prestación de servicio sea uno de los efectos de la sustitución patronal, para ambos patrones.

Dentro del mismo precepto legal invocado, se encuentra plasmado que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución. De conformidad con esta disposición, los trabajadores tienen desde luego la garantía que significa la totalidad de los bienes de la empresa o del establecimiento; y en segundo lugar la que consiste en los bienes que forman el patrimonio de cada uno de los patrones. De esto se desprende que la responsabilidad del patrón sustituido y su solidaridad con el sustituto se extiende únicamente a las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución, y no a las posteriores.

La solidaridad que establecen las normas sobre la sustitución patronal tienen una finalidad muy clara: que los bienes de la empresa continúen garantizando el pago de los créditos laborales, aún después de que cambien de propietario, ya que esa es la causa más frecuente de la sustitución patronal.

4.1 LA FIGURA DEL PATRÓN SUSTITUTO.

a) Elementos del patrón sustituto.

Hemos establecido que la figura jurídica de la sustitución de patrón consiste en la transmisión de los derechos y deberes patronales que integran las relaciones de trabajo, sin modificación alguna, a un patrón distinto del originalmente facultado y obligado.

Los derechos y deberes que integran las relaciones de trabajo solamente pueden ser transmitidas de un patrón a otro, pero nunca a un trabajador, debido a que la prestación de trabajo subordinado debe ser personal.

Al respecto, la Suprema Corte señala lo siguiente:

"PATRÓN, SUSTITUCIÓN DE. Del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo se desprenden los siguientes principios: 1º El patrón tiene la libertad para transmitir el negocio, pero, como es natural, deberá dar aviso oportuno a los trabajadores; 2º No se requiere el consentimiento de los trabajadores. Para garantizar los intereses de éstos se establece la solidaridad entre los patrones; 3º Los obreros están en libertad de seguir prestando sus servicios al nuevo patrón o de separarse si no están de acuerdo (principio de libertad de trabajo consagrado en el artículo 5º constitucional). 4º Si de las circunstancias que rodean la situación de los trabajadores encuentran o consideran que se trata de una maniobra para perjudicar sus intereses, constituyendo esto una falta probada, podrán intentar la acción rescisoria correspondiente por causa imputable al patrón, para ser indemnizados. Por lo que no tienen razón los quejosos que pretenden haber demostrado, con las manifestaciones de la empresa, el despido injustificado, si lo que de ellas se desprende es la notificación de parte de la misma empresa de que quedaban desligados de ella y que continuarían trabajando con las personas que eran los nuevos concesionarios de la empresa, pero no que se le hubiera separado ni que se les hubiera impedido seguir trabajando. Si los quejosos no estaban conformes con ese cambio y con esas órdenes y aún más, si consideraron que se trataba de una maniobra, demostrativa de la falta de probidad del patrón que mediante esos manejos pretendía rehuir sus responsabilidades con ellos, es claro que debieron ejercitar la acción rescisoria de sus contratos por causa imputable a aquél, mas no pretender el cumplimiento de sus contratos alegando un despido que no existió".

Amparo Directo 5331/57: Reyes Tinoco Plata y coagraviados. 8 de mayo de 1958. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Luis Díaz Infante. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Dentro de los elementos que integran esta figura, encontramos los siguientes:

- 1.- Que se produzca la transmisión de todos los bienes esenciales de la empresa o establecimiento, o de una unidad técnica o departamento autónomo.
- 2.- Que continúe la explotación del negocio, ya que si no se da tal unidad en la continuidad, sólo resulta obligado el antiguo patrón⁷⁸.
- 3.- Que el trabajador continúe prestando sus servicios al nuevo patrón.

Para la sustitución de patrono, no interesan los cambios de nombres, razón social, de local, de algunos elementos de trabajo, fluctuaciones de la clientela y otros que no impliquen variación fundamental en la clase de bienes que producía o de los servicios que prestaba la empresa antes del cambio de patrón. Asimismo, el cambio de domicilio respecto de empresas que tienen un estable.

Al momento de operar el cambio de patrón, existen entre los trabajadores y el patrón sustituido, obligaciones laborales ineludibles provenientes de la relación laboral o de la Ley Federal del Trabajo. La reglamentación legal de la sustitución de patrón tiene dos fines: asegurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y garantizar el pago de las obligaciones nacidas a favor de aquéllos antes de la fecha de cambio de patrón. Esta doble finalidad trae consigo la necesidad de distinguir entre dos situaciones distintas: los trabajadores cuya relación jurídica existía al momento del cambio de patrón y aquellos cuya relación jurídica había concluido antes de tal evento, pero respecto de los cuales el patrón sustituido tiene obligaciones laborales pendientes. Con relación a los primeros, el nuevo patrón adquiere toda la obligación que tenía el antiguo de respetar el contrato de trabajo, lo que equivale a no darlo por terminado mientras no medie causa justificada y si es el caso, responder por los créditos que el sustituido les haya quedado a deber.

"Para que la sustitución de patrón se integre como figura jurídica, es necesario que el trabajador continúe prestando sus servicios al nuevo patrón, pues, una vez roto el vínculo contractual, todas las obligaciones derivadas del mismo son a cargo del anterior propietario; de otra forma, se podría decir que la sustitución patronal tiene como presupuesto necesario la continuidad de los servicios, toda

⁷⁸ Baltasar Cavazos Flores. Op. cit. p. 75

vez que el fin que se propuso el legislador al señalar en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, fue evitar la terminación de contratos de trabajo, pues si al nuevo patrón se transmite los contratos mismos y los compromisos provenientes de ellos, es necesario que la figura jurídica se encuentre viva, pues de otro modo no podría existir sustitución patronal⁷⁹

La figura jurídica del patrón sustituto es prevista por la Ley del Seguro Social en su artículo 290, precepto que será analizado más adelante.

b) Momento en que se da la figura de la sustitución patronal.

Como se ha señalado, la figura de la sustitución patronal surge al momento en que son adquiridos la totalidad de los bienes de la empresa o establecimiento, de una unidad técnica o departamento autónomo; por lo que el nuevo adquirente, será responsable del cumplimiento a las obligaciones contractuales surgidas con anterioridad a dicha adquisición.

La transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, se produce cuando el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y por derivarse de las relaciones de trabajo. Es pertinente señalar el criterio sustentado por nuestro más alto Tribunal.

"SUSTITUCIÓN PATRONAL. CUÁNDO OPERA. Existe sustitución de patrón en relación con una unidad económica de producción, siempre y cuando haya íntima relación entre dicho fundo de trabajo y el patrono, sin interrupción de las actividades laborales de producción o servicios. Esto es, cuando el patrón 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 todas las relaciones de trabajo, como puede suceder después del estallamiento de un movimiento de

⁷⁹ Hayhose Chávez. Prontuario de Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México, 1985. p. 84

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."

Tesis aislada obtenida del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, CD ROM, Jurisprudencia y Tesis Asiladas, IUS 8, Suprema Corte de Justicia de la Nación; Novena Época, Tribunal Colegiado del Tercer Circuito, Tomo V-Junio de 1997, p. 786.

"SUSTITUCIÓN PATRONAL. CASO EN QUE SE CONFIGURA. La sustitución patronal opera cuando se transmite total o parcialmente la entidad jurídica económica que dio origen a la relación laboral y si se continúa explotando el trabajo que se realizaba para el patrón original. En consecuencia, si el comprador adquirió en su totalidad una negociación o unidad económica, propiedad de una persona moral y la siguió explotando, resulta claro que para los efectos de las normas del trabajo y de la sustitución patronal, no era necesario que hubiese adquirido en su totalidad a la persona moral, sino que bastaba para ello, que se hubiese apropiado en su totalidad de la sucursal o de la empresa respectiva".

Tesis aislada obtenida del Semanario Judicial de la Federación, CD ROM, Jurisprudencia y Tesis Asiladas, IUS 8, Suprema Corte de Justicia de la Nación; Octava Época, Tercer Tribunal Colegiado de Circuito, Tomo VII-Junio, p. 444.

El concepto doctrinal de la sustitución patronal implica la transmisión de la propiedad de una persona a otra, de todos los bienes esenciales, así como de los derechos y obligaciones de una empresa.

También puede tratarse de un establecimiento, sucursal o agencia que constituyendo una unidad técnica, vaya a funcionar como una nueva empresa. De acuerdo a la definición legal, la sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

Ahora bien lo que se trata de evitar es que la empresa que cuenta con un nuevo patrón, incumpla con las obligaciones contraídas con los trabajadores y que el nuevo patrón trate de evadir sus obligaciones y responsabilidades respecto a los trabajadores del patrón anterior. Lo anterior tiene sustento en la siguiente jurisprudencia:

"SUSTITUCIÓN PATRONAL. CUANDO SE RECONOCE SU VALIDEZ, EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PATRONES SUSTITUTO Y SUSTITUIDO. La responsabilidad solidaria derivada de una

sustitución patronal, tiene el efecto de hacer responsable al sustituto conjunto o adhesivo de las obligaciones fiscales que el anterior haya generado y para que exista es necesaria la concurrencia de dos elementos esenciales que son: a) uno objetivo que se traduce en la transmisión de bienes, y b) el subjetivo que consiste en el ánimo de continuar la explotación del negocio cuya transmisión o traspaso se efectuó. Por tanto, si el inconforme no combate la sustitución patronal que determina la autoridad administrativa, sino que por el contrario, en la sentencia impugnada se entiende que la consiente, las obligaciones que se le fincan en calidad de solidario del anterior patrón, son automáticas o inherentes a tal figura jurídica, y debe responder de ellas."

Jurisprudencia obtenida del Semanario Judicial de la Federación, CD ROM, Jurisprudencia y Tesis Asiladas, IUS 8, Suprema Corte de Justicia de la Nación; Octava Época, Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, Tomo II, Segunda Parte-2, p. 574.

Siguiendo un criterio doctrinal, podemos decir en primer lugar que la sustitución patronal implica la existencia de un titular, el cual sería el patrón de una empresa o establecimiento. Esta figura jurídica no afecta de ninguna manera la relación de trabajo de la empresa o establecimiento, ni los derechos inherentes a la misma, porque supone la transmisión de derechos, obligaciones y responsabilidades de una persona a otra.

Con el fin de proteger los derechos de los trabajadores y no perjudicar la relación de trabajo, el patrón sustituto será solidariamente responsable con el sustituido de las obligaciones nacidas de las relaciones de trabajo, anteriores a la fecha del cambio.

El término legal de seis meses en que el patrón sustituido deberá ser solidariamente responsable con el patrón sustituto, se contará a partir de la fecha en que se dé el aviso por escrito a los trabajadores o al sindicato. De no acreditarse la sustitución, este hecho sólo será imputable y perjudicará a los patrones involucrados quienes serán responsables solidarios de manera temporal ilimitada. Se señala de la misma forma que la ley no autoriza a los patrones a realizar pacto alguno en el cual sólo uno de ellos se responsabilice de las obligaciones laborales nacidas antes de la fecha de la sustitución mientras que el otro quede eximido de responsabilidades.

Por lo que, se insiste, que dicha obligación de solidaridad se establece para que finalmente, el trabajador pueda gozar de estabilidad, y sobre todo, de seguridad en su trabajo.

Se reitera que para la sustitución de patrón no interesa que la empresa cambie de nombre o razón social; de algunos elementos de trabajo, fluctuaciones de la clientela y otros que no impliquen variación fundamental en la clase de bienes que producía o de los servicios que prestaba la empresa antes del cambio de patrón. Asimismo, el cambio de domicilio respecto de empresas que tienen uno estable, no es obstáculo para que produzca la sustitución, en relación con aquellos trabajadores que lo acepte, y aun respecto de los que no consientan tal situación.

Otro aspecto relevante para la figura de la sustitución de patrón, es la existencia de las obligaciones laborales; es decir, al momento en que opere la sustitución, deben preexistir entre el patrón sustituido y los trabajadores obligaciones laborales provenientes de una relación laboral. Debemos señalar que uno de los principales objetivos que persigue la Ley Federal del Trabajo es asegurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y garantizar el pago de las obligaciones nacidas a favor de los mismos, antes de la fecha del cambio de patrón. Esta finalidad trae consigo la necesidad de distinguir entre trabajadores cuyo contrato existía al momento de darse el cambio de patrón, y aquellos que su relación contractual laboral había concluido antes de verificarse la sustitución, pero respecto de los cuales el patrón sustituido tiene obligaciones laborales pendientes.

En relación con los primeros, el nuevo patrón adquiere ante todo la obligación que tenía el antiguo de respetar el contrato de trabajo, lo que es igual de no darlo por terminado mientras no medie una causa justificada y, si es el caso, responder por los créditos que el sustituido deba.

Cabe destacar que dentro de la competencia del Distrito Federal, aunque no es necesaria la conformidad del trabajador para efectuar la sustitución patronal; el artículo 2051 del Código Civil, señala como requisito para la sustitución de deudor la aquiescencia tácita o expresa por parte del acreedor. Esta característica es una manifestación de los derechos ineludibles: "Los patrones tienen derecho a enajenar su empresa y los trabajadores tienen derecho a la estabilidad: si se exigiera la conformidad de los trabajadores para que operara la sustitución patronal, sería prácticamente prohibir a los patrones enajenar sus empresas; pero, por otra parte, la transmisión de la propiedad de las empresas no puede afectar las relaciones de trabajo, porque implicaría romper las reglas

de estabilidad en el trabajo, al depender de la unilateralidad del patrón, lo que daría origen a la disolución del vínculo laboral⁸⁰.

Cabe señalar el siguiente criterio jurisprudencial:

“SUBSTITUCIÓN DE PATRONO. Cuando se opera la sustitución patronal, el trabajador adquiere en contra de uno o de otro de sus patrones, el derecho de exigirles solidariamente las responsabilidades en que hubiesen incurrido; y no tienen aplicación al caso los artículos 2051 y 2055 del Código Civil, que se refieren a la cesión de deudas, por no tratarse precisamente de esta cesión sino de un fenómeno perfectamente definido por el legislador de trabajo. Por tanto, no es de tomarse en consideración lo alegado en el sentido de que la autoridad responsable violó los indicados preceptos, y que establecen que el deudor sustituto queda obligado en los términos en que lo estuvo el deudor primitivo.

Amparo Directo en materia de trabajo 6461/45, Jury Miguel, 6 de mayo de 1946, Unanimidad de cuatro votos.

Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo LXXXVIII, p. 1946.

Con el criterio sustentado, queda claro que la figura de la cesión de deudas contemplada en el Código Civil no puede ser aplicable en lo concerniente a la figura del patrón sustituto.

Por lo que respecta a la subrogación, el maestro Néstor de Buen señala lo siguiente: “El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el Derecho Mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida. Los antecedentes de la subrogación parecen encontrarse en el Derecho moderno francés, particularmente en el CC de 1804, que regula “el pago con subrogación” (artículos 1249 a 1252), y de allí fueron tomados por las legislaciones hispanoamericanas. El CC vigente la consigna en los artículos 2058 al 2061. Sin embargo no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del Derecho del Trabajo. En realidad la subrogación civil se produce a través del pago, y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original. La sustitución patronal es mucho más que eso”⁸¹

⁸⁰ Roberto Muñoz Ramón Derecho del Trabajo II. Edición. México, 1983. Editorial Porrúa, S.A. de C V. p. 297 y subsecuentes

⁸¹ Néstor de Buen Lozano. Op. cit. p. 505

En realidad, la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de la subrogación sino, fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

Es aplicable la siguiente tesis jurisprudencial:

"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 patronos 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 Olivera Toro Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

4.2 CORRELACIÓN DEL PATRÓN SUSTITUTO CON EL DERECHO MERCANTIL.

a) La fusión de empresas y su relación con el patrón sustituto.

Un caso especial de la disolución de las sociedades lo constituye la fusión, figura mediante la cual una sociedad se extingue debido a la transmisión total de su patrimonio a otra sociedad preexistente, o que se constituye con las aportaciones de los patrimonios de dos o más sociedades que en ella se fusionan.

En el primer caso, se habla de *incorporación* de la sociedad que desaparece en la que subsiste, o de *absorción* en ésta de aquélla; en el segundo, de *fusión pura* de varias sociedades, que se extinguen para crear una nueva.

Atendiendo al sentido gramatical de la palabra "fusión", la Real Academia de la Lengua Española señala: "*Integración de varias empresas en una sola entidad, que suele estar legalmente regulada para evitar excesivas concentraciones de poder sobre el mercado*"⁸².

Joaquín Moreno señala que "el concepto fusión implica la disolución de una o varias sociedades jurídicamente independientes, con la subsistencia de una o nacimiento de otra nueva que absorbe todos los derechos y obligaciones de las sociedades fusionadas"⁸³.

Los motivos que llevan a la fusión de empresas pueden ser varios, sin embargo, en el fondo de la idea de fusión existe el principio de conservación de empresas, mediante la concentración y unificación de una actividad económica, fortaleciendo a la sociedad que se considere con mayor probabilidad de éxito en un mercado altamente competitivo.

Esta figura podemos encontrarla dentro de la Ley General de Sociedades Mercantiles, que señala, entre otras cosas, el procedimiento y requisitos que han de llevarse para proceder a la fusión de dos o más sociedades.

⁸² www.rae.es

⁸³ Joaquín A. Moreno Fernández. Las finanzas de la empresa. Información, análisis, recursos, y planeación. 4ª reimpresión de la 5ª Edición. México, 1998. Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., p. 256

En primer lugar, el acuerdo de cada sociedad para la fusión con otra u otras, supone, en la gran mayoría de los casos, una modificación de la escritura constitutiva. El maestro Mantilla Molina señala que "una sociedad de capital variable puede absorber a otra sin modificar su escritura constitutiva, aun cuando sí habrá de modificarla la sociedad incorporada"⁸⁴.

La ley señala, que la fusión deberá ser inscrita en el Registro Público del Comercio y se publicará en el periódico oficial del domicilio de las sociedades que hayan de fusionarse. Dicha inscripción surtirá efectos tres meses después de efectuada. Una vez que haya transcurrido dicho plazo sin que se haya formulado oposición, se llevará 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.**

También podrá ejecutarse la fusión si, previamente, se pagan las deudas de la sociedad que se extingue.

La sociedad incorporante, o la de nueva creación, adquiere a título universal el patrimonio de la que se extingue por fusión, pues se hace cargo de sus derechos y obligaciones.

"De esto, se desprenden varias e importantes consecuencias: en primer lugar, que más que una transmisión de dominio –strictu sensu-, se hable en la doctrina de la unión jurídica de varias organizaciones sociales, que se compenetran a una pluralidad de organizaciones; en segundo lugar, que los derechos y obligaciones que se asumen por la fusionante se transmitan sin cambio alguno, tal como existen en el patrimonio de la o las sociedades fusionadas; en tercer lugar, que no cambie, igualmente, y que se respete el interés económico y jurídico de los socios de dichas sociedades fusionadas, respecto a los bienes, derechos y obligaciones que se asumen por la fusionante, lo que explica que los socios de aquéllas devengan socios de ésta; en cuarto lugar, que no se considere esta asunción global como una venta o transmisión que estuviera gravada fiscalmente: en quinto lugar, **que respecto a**

⁸⁴ Roberto Mantilla Molina. Derecho Mercantil. Introducción y conceptos fundamentales. Sociedades. 9ª reimpresión de la 29ª Edición. México 2002. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., p. 462

contratos de trabajo, no se configura sustitución alguna de patrón, a que se refiere el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo...⁸⁵

b) Consecuencias dentro de la relación laboral.

La fusión de sociedades constituye una figura que produce una serie de efectos en el ámbito laboral, respecto de la situación de los trabajadores de las empresas participantes en ella, y consecuentemente de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

Es importante determinar quién continuará con las obligaciones de los trabajadores reguladas por la Ley Federal del Trabajo; por lo que la fusión es una situación real que puede implicar la sustitución de un patrón por otro.

Lo anterior deriva del hecho de que al operar la fusión y extinguirse las sociedades fusionantes, surge una nueva sociedad que se integra con el patrimonio de las que desaparecen. En este sentido, opera de manera evidente la sustitución patronal en tanto que la nueva sociedad deberá asumir las responsabilidades que en materia laboral eran a cargo de las sociedades fusionadas.

Desde luego, los efectos de la fusión repercuten en las sociedades fusionadas, ya sea la sociedad absorbente o sobre la sociedad nueva, según se trate de fusión por absorción o por integración, finalmente, sobre los socios acreedores de aquéllas y de éstas.

Entre los efectos señalados está la disolución para la empresa absorbida, puesto que se extingue, aunque la disolución no llega al estado de liquidación. Como resultado de la fusión, la sociedad pierde la personalidad jurídica, su patrimonio pasa al de la sociedad absorbente o nueva.

En cuanto a los efectos de la sociedad fusionante, se trata de un fenómeno de fusión por absorción, la sociedad absorbente o fusionante viene a ocupar el lugar de las fusionadas, por lo que se encontrará con un mayor patrimonio. La absorción implica tanto el de las cosas propiedad de las sociedades fusionadas como el de los créditos de que éstas sean titulares; por lo que las deudas de las sociedades fusionadas serán en lo sucesivo deudas de la sociedad fusionante.

⁸⁵ Jorge Barrera Graf. Instituciones de Derecho Mercantil. 4ª reimpresión. México 2000. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., p. 697

Ahora bien, en cuanto a los efectos en los acreedores, dicha fusión plantea a éstos el problema de la substitución de su deudor, fenómeno jurídico al que pudieron oponerse, pero que no habiéndolo hecho tiene su consentimiento tácito, si es que no fue expresamente emitido. Como resultado, tanto desde el punto de vista sustantivo, como desde el procesal, los acreedores deberán exigir a la nueva sociedad o a la fusionante el cumplimiento de los créditos que tienen contra la sociedad fusionada y proseguir contra ella los litigios pendientes⁸⁶.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala lo siguiente:

"PATRÓN, SUSTITUTO. EMPRESA O RAZÓN SOCIAL, INCORPORACIÓN DE ÉSTA A OTRA YA EXISTENTE. Si una empresa o razón social se incorpora a otra ya existente y aporta toda su maquinaria e implementos de trabajo, clausurando su factoría o taller, es indudable que la empresa que la absorbe se convierte en patrón sustituto respecto del trabajador que pasa a prestar sus servicios en esta última. La ley laboral cuida de la estabilidad del obrero en su trabajo y de la persistencia de sus derechos adquiridos al servicio del patrón independientemente de los cambios de propiedad que sufre la fuente de trabajo. Este criterio actúa aunque una razón social no se incorpore a otra, siempre y cuando las maquinarias, bienes y enseres pasen a poder de otras personas por dación de pago, y éstas no se repartan los bienes sino que los aporten a la nueva razón social, porque donde existe la misma razón rigen las mismas normas jurídicas, pues de lo contrario bastaría usar de tal subterfugio para burlar los derechos del trabajador. Además, porque lo que constituye la sustitución son los enseres en que el trabajo se desarrollaba.

Amparo Directo 2562/59. Roy Mercado Acosta. 28 de enero de 1960. Unanimidad de votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

El maestro Néstor de Buen expresa en relación al término de empresa, que ésta podrá pertenecer a una o varias personas... "En realidad, detrás de esa objetivación de la relación laboral se esconden medidas legislativas tendientes a impedir maniobras legales... Se trata de evitar que mediante el recurso de constituir diferentes personas jurídico-colectivas, se eludan las responsabilidades laborales... Un ejemplo aclarará estas ideas: en ocasiones se crea un conjunto de sociedades mercantiles intentando configurar diferentes empresas a pesar de que, en realidad, existe una sola. Así, dentro de una estructura económica unificada, aparecen como sujetos de aparentes

⁸⁶ Joaquín Rodríguez Rodríguez. Tratado de Sociedades Mercantiles. México 2001. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., p. 221

relaciones jurídico-laborales diferentes, personas jurídico-colectivas diferentes⁸⁷.

Es aplicable la siguiente tesis jurisprudencial.

"PATRÓN SUSTITUTO, OPERA LA FIGURA DE, AUN CUANDO LA SOCIEDAD DEMANDADA SE HAYA INTEGRADO CON FECHA POSTERIOR A AQUELLA EN QUE SE DIO POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL ACTOR Y EL PATRÓN SUSTITUIDO. Resulta intrascendente que la sociedad respecto de la cual se demanda la sustitución patronal, se haya constituido en fecha posterior a aquélla en que se dio por terminada la relación laboral entre el actor y el patrón que pretende sustituir, dado que la figura del patrón sustituto, atento a los términos en que está redactado el actual artículo 41 de la ley laboral, opera no sólo en cuanto a la continuación de la relación laboral, sino también para que el patrón sustituto responda de las obligaciones derivadas del contrato o de la ley anteriores a la sustitución, como puede ser, en un caso, la relativa a la ejecución del laudo condenatorio dictado en contra del patrón sustituido.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo en revisión 219/76. Compañía Farmacéutica Mexicana, S.A. 27 de septiembre de 1977. La publicación no menciona el sentido de la votación del asunto. Ponente: José Martínez Delgado.

⁸⁷ Néstor de Buen Lozano. Op. cit., p. 507

4.3 LA TRANSMISIÓN DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES AL NUEVO PATRÓN.

Una de las situaciones de mayor importancia en la sustitución patronal, es determinar cuál será la circunstancia que prevalezca con posterioridad al evento jurídico; y aún más, qué es lo que sucede cuando existen juicios pendientes con el patrón sustituido.

Son frecuentes los casos de juicios en trámite al operarse la sustitución del patrón, derivados por responsabilidad laboral de la relación de trabajo. Como se ha mencionado con anterioridad, tanto el patrón sustituto como el sustituido son responsables solidarios, ello conlleva a dos posibilidades: 1) comenzar el juicio; o, 2) continuar el juicio sin llamar al patrón sustituto, continuándolo hasta la ejecución del laudo.

El primer supuesto resultaría en perjuicio para el trabajador, porque bastaría para evitar la ejecución de un laudo, efectuar tantas sustituciones de patrones como se le ocurriera al demandado; y el segundo, implica un perjuicio al patrón sustituto al hacerle nugatorio el derecho de audiencia. Para evitar estas circunstancias, es decir, para no perjudicar al trabajador y no violar la garantía de audiencia consignada en el artículo 14 Constitucional —derecho a ser oído y vencido en juicio— se deberá promover ante la autoridad que conozca del juicio en trámite o con laudo condenatorio, un incidente de declaración de patrón sustituto. No obstante lo anterior, es criterio sustentado por nuestro más alto tribunal que el trabajador no esté obligado a promover el citado incidente de sustitución patronal, como se expresa en la siguiente tesis jurisprudencial:

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

Amparo Directo 100/89. Librado Heredia Gómez y coagraviados, 18 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera.

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989. Página 795.

Si se comprueba la sustitución de patrón, la Junta deberá dictar resolución incidental de declaración de patrón sustituto. Si el juicio se encuentra en trámite, el patrón declarado sustituto tiene derecho a comparecer para que, colitigando con el patrón sustituido, la contirúe hasta su terminación; pero sólo si se encuentra pendiente de ejecutar el laudo condenatorio, el patrón sustituto responderá solidariamente con el sustituido.

Al respecto el maestro Néstor de Buen establece que "la sustitución de patrono no exige que los juicios en trámite o pendientes de ejecución deban de ser iniciados de nuevo en contra del patrón sustituto"⁸⁸. Se hace alusión a la siguiente ejecutoria:

"PATRÓN SUSTITUTO, EJECUCIÓN EN CONTRA DEL. *No puede decirse que se viola el artículo 14 constitucional, cuando, en virtud de un juicio arbitral seguido en contra del patrono sustituido, se trata de ejecutar el laudo en contra del patrono sustituido; pues precisamente por el nexo que existe entre ambos y por la prevención a que se refiere el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a que la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, es indudable que el patrono sustituto tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidos antes de la fecha de la sustitución, tanto porque al adquirir el dominio de la negociación, empresa, taller, comercio, etcétera, la adquiere con todos los derechos y obligaciones que reporta, con la facultad de repetir contra el vendedor y aún de ejercitar en su contra no sólo acción civil, sino aun penal, si se considera defraudado, porque se le haya asegurado que la adquiriría libre de gravámenes, como porque dentro del espíritu proteccionista que para los trabajadores anima las disposiciones de la Ley del Trabajo y las del artículo 123 constitucional, sería ilícito e injusto dejar a la voluntad de los particulares, la aplicación de tales preceptos, ya que bastaría que una negociación o empresa cualquiera, relacionada con contratos de trabajo existentes, cambiase de propietario en el preciso momento de ejecutar un laudo arbitral de una autoridad de trabajo, para que alegándose que el nuevo patrono no había sido oído ni vencido en juicio, se hiciesen nugatorios los derechos adquiridos por un trabajador, y éste, a pesar de haber logrado una resolución*

⁸⁸ Néstor de Buen Lozano. Op. cit., p. 485

favorable a sus intereses, se encontrase con que no podía obtener la ejecución de tal resolución, contrariándose así, por una situación de hecho, que cuando legalmente había obtenido, después de soportar quizá la dilatada tramitación de un juicio, que probablemente no hubiese intentado de haber tenido en cuenta que la ley aplicable a su caso, habría de detenerse frente a una circunstancia eventual, como es la sustitución de patronos, que puede ser repetida a voluntad, cuantas veces se quiera, aun dolosamente y sólo por alegar que el sustituto no ha sido oído ni vencido en juicio y de este modo hacer ilusoria la aplicación de la Ley."

Amparo en revisión en materia de trabajo 1478/36. Compañía Mexicana Radiodifusora Fronteriza, S.A. 5 de noviembre de 1936. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo L. Página 994.

La práctica laboral ha registrado casos en que el trabajador, después de haber seguido un juicio, trata de ejecutar el laudo a su favor, cuando el centro de trabajo ya no pertenece a la persona que originalmente fue su patrón, sino a una diversa en cuyo perjuicio no puede ejecutar ese laudo por ser extraña al juicio en el que se pronunció. A este respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado lo siguiente:

"PATRONO SUSTITUTO, GARANTÍA DEL. La declaración de patrono sustituto no requiere, cuando ya se dictó laudo en contra del substituido, que se sigan todas las formalidades de un juicio, sino simplemente que aquél sea oído en forma incidental, a efecto de que legalmente se le pueda tener como tal, de conformidad con la declaración respectiva, para todos los efectos consiguientes, toda vez que la sustitución de patrono entraña una cesión de derechos y obligaciones por mandato de ley, y una vez dictada sentencia, no puede jurídicamente admitirse la discusión de la legitimidad de un crédito exigido y reconocido."

Amparo en revisión en materia de trabajo 2976/40. American Bed Company, S.A. 28 de agosto de 1940. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Alfredo Iñárritu. Ponente: Salomón González Blanco.

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXV. Página 2793.

"La sustitución patronal dentro del plano procesal también genera diversas consecuencias según se trate de un juicio en trámite o de uno en el que sólo reste ejecutar el laudo. Inmersos en las normas de la ley vigente, podemos afirmar que si no se dio aviso a los trabajadores de la sustitución, los juicios

pueden seguirse y los laudos ejecutarse contra el patrono sustituido y sobre los bienes que formen la empresa propiedad del patrón sustituto⁸⁹.

En concordancia a este criterio, el maestro Mario de la Cueva argumenta que "aún cuando pudiera parecer que con esta medida se viola en perjuicio del patrón sustituto la garantía de audiencia del artículo 14 de la Constitución, en realidad esto no es así, en razón a que éste incumplió con la obligación de informar a los trabajadores de la sustitución, omisión que no puede causar daño al inocente"⁹⁰.

Sin embargo, a criterio de las autoridades laborales, esta falta no resulta ser lo suficientemente grave como para condenar al patrón sustituto al cumplimiento de un laudo dictado en un juicio, donde nunca tuvo la oportunidad de ser oído y vencido.

En el caso de que en un juicio en trámite se promueva un incidente de sustitución patronal, el patrón sustituto puede colitigar en defensa de sus intereses junto con el patrón sustituido. Por el contrario, si con posterioridad al dictado del laudo condenatorio se promueve el citado incidente, en caso de declararse patrón sustituto, éste deberá responder de las cargas y obligaciones con todos los bienes; aún cuando pueda repetir de los daños y perjuicios causados por la vía civil o penal al patrón sustituido, tal y como se desprende la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, denominada **PATRÓN SUSTITUTO, EJECUCIÓN EN CONTRA DEL**, invocada con anterioridad en el presente análisis.

Ahora bien, es necesario promover un incidente de sustitución patronal para que la autoridad haga la respectiva declaratoria o en su caso llame a juicio al patrón sustituto, si es que éste no ha comparecido, a fin de que asuma los derechos y cargas procesales correspondientes, según el carácter de actor o demandado de su antecesor dentro del proceso; a éste incidente se le denomina "*incidente de sustitución patronal o de declaración de patrón sustituto*".

Partiendo de la definición de incidente, señalada por el maestro Eduardo Pallares "deriva del latín *incido incidens* (acontecer, interrumpir, suspender) significa en su acepción más amplia, lo que sobreviene accesoriamente en

⁸⁹ Mario de la Cueva. Op. cit., p. 231

⁹⁰ IBIDEM

algún asunto o negocio fuera de lo principal, y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal⁹¹.

Según la Real Academia de la Lengua Española su acepción gramatical es la siguiente:

Incidente.

(Del lat. *incidens*, -*entis*).

1. adj. Que sobreviene en el curso de un asunto o negocio y tiene con éste algún enlace. U. m.c.s.
2. m. Disputa, riña, pelea entre dos o más personas.
3. M. Der. Cuestión distinta del principal asunto del juicio, pero con él relacionada, que se ventila y decide por separado, suspendiendo a veces el curso de aquél, y denominándose entonces de previo y especial pronunciamiento⁹².

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 762 como incidentes de previo y especial pronunciamiento los de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, señalando que hasta este momento no se comprende el incidente de patrón sustituto como de previo y especial pronunciamiento.

Partiendo de lo anterior, válidamente puede aseverarse que el fundamento para tramitar el incidente de patrón sustituto sería el artículo 765 de nuestra Ley laboral, al establecer que *“los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta ley, se resolverán de plano oyendo a las partes”*⁹³; es decir, nos referimos a un incidente de carácter general toda vez que no tienen una reglamentación especial.

Desde un comienzo, el Derecho Laboral ha sustentado la posición de que el incidente de sustitución patronal tiene como objetivo principal el que la Junta declare la sustitución o mande llamar a juicio al patrón sustituto. Tal postura, encierra también la afirmación de que dicho incidente, supuestamente, satisface

⁹¹ Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 20ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., p. 410

⁹² www.rae.es

⁹³ Juan Climent Beltrán. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. 8ª Edición. México 1990. Editorial Esfinge. p. 106

la garantía de audiencia, legitimando la intervención del patrón sustituto en la relación jurídica procesal.

Con respecto a qué personas están obligadas a promover ese incidente, el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, estipula que *"las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta"*; consignéndose con esto la figura del *"tercero interesado"*, el que podrá ser llamado por la Junta a solicitud de cualquiera de las partes o de oficio, cuando de las constancias procesales se pueda desprender la necesidad de su presencia en el proceso. Si la demanda se endereza en contra del *"tercero interesado"*, éste se convierte en demandado⁹⁴.

De acuerdo con lo anterior, se impone conjuntamente al patrón sustituido y al trabajador la obligación de que la Junta llame a juicio a la persona que resulte afectada de la resolución. Pese a esto y por lo que respecta al trabajador, ni el artículo en mención, ni ningún otro ordenamiento le impone la obligación de promover el incidente o de llamar a juicio al nuevo patrón, tal y como se afirma de la tesis jurisprudencial **"SUBSTITUCIÓN PATRONAL. LOS TRABAJADORES NO ESTÁN OBLIGADOS A PROMOVER INCIDENTE TENDIENTE A DEMOSTRARLA**, la cual ha sido invocada anteriormente; ni existe razón o motivo para que no pueda ejecutarse un laudo sobre los bienes que forman la empresa.

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva señala que "esta conclusión es además una consecuencia obligada de la Teoría General de la Relación de Trabajo, concebida como una situación jurídica objetiva, sobre la que no ejerce ni puede ejercer efecto alguno el cambio de titular de la empresa; por lo tanto, el trabajador no tiene que inquietarse por la persona propietaria de la empresa, principio cuya mejor manifestación se encuentra en el artículo 712 de la ley que autoriza a los trabajadores para proponer sus demandas con sólo indicar "la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar, donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrono", sin que sea necesario que expresen "el nombre y apellido del patrono o la denominación o razón social de la empresa"⁹⁵

⁹⁴ Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía. Op. cit., p. 353

⁹⁵ Mario de la Cueva. Op. cit., p. 232 y 233

En resumen, si el juicio se encuentra en trámite, el patrón declarado sustituto tiene derecho a comparecer para que, colitigando con el patrón sustituido, lo continúe hasta su terminación; pero si se encuentra pendiente de ejecutar un laudo condenatorio, el patrón sustituido responde, solidariamente con el sustituido, tanto con los bienes de la empresa que adquirió como con sus demás bienes, como ya había sido mencionado anteriormente.

Ahora bien, cuando alguna de las partes se inconforma con la resolución interlocutoria dictada en el incidente de sustitución patronal, ello constituye un acto procedimental sólo reclamable en vía de juicio de garantías; así, si se interpone el amparo indirecto contra el laudo que define las cuestiones controvertidas ante un juez de Distrito, tal reclamación resulta improcedente.

Al respecto, nuestro tribunal establece lo siguiente:

"SUBSTITUCIÓN DEL PATRÓN, EFECTOS DE LA. *La sustitución del patrón, en los casos en que hay un conflicto laboral pendiente con el patrón sustituido, repercute necesariamente en la relación jurídica procesal, puesto que la legitimación de la parte substituida sufre alteración por el cambio del sujeto, pero si conocida esa situación por la contraparte, ésta no gestiona que la Junta mande llamar a juicio al patrón sustituto, para que asuma los derechos y cargas procesales de su antecesor dentro del proceso, tal omisión o tardanza en gestionar, no reporta beneficios de prescripción negativa a favor del patrón sustituto, que no es llamado a juicio, porque las situaciones procesales no se convalidan ni nulifican por prescripción positiva o negativa."*

Amparo directo en materia de trabajo 7378/50. García Pedro L. y coags. 31 de agosto de 1951. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Hemilio López Sánchez. Relator: Arturo Martínez Adame.

Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo CIX, p. 2012.

"PATRONO SUSTITUTO, AMPARO INDIRECTO IMPROCEDENTE, CONTRA LA DECLARACIÓN DE. *Es inexacto que la declaración de patrono sustituto, requiera en contra del afectado un procedimiento especial, porque la misma suponga la realización de condiciones de fondo, sobre existencia y vigencia de un vínculo contractual, pues dicha declaración no tiene más alcance, que el de llamar a juicio a la persona afectada, y el simple llamamiento a juicio, no tiene carácter constitutivo, sino simplemente procesal, puesto que lo único que se trata de saber, es si el pretendido patrón sustituto tendría el carácter de parte dentro del procedimiento de la reclamación respectiva, o no. En otros términos, la declaración de patrono*

sustituto, no hace perder al afectado los derechos que le corresponden para demostrar que no existe liga contractual alguna, entre él y el actor, ni menos cohibe las facultades de la autoridad, para examinar libremente el punto, cuando dicte el laudo respectivo, en el cual podrá condenar o absolver, si es que no se demuestra la relación contractual en que la acción se funda. En consecuencia, la violación que pueda causar la declaración de patrono sustituto, no es reclamable en un juicio de amparo indirecto, ya que dicha declaración no adquiere sustantividad, sino hasta que, dictado el laudo, se condene al afectado como tal patrono sustituto, y entonces puede intentarse el amparo directo".

Amparo en revisión en materia de trabajo 1503/42. 22 de octubre de 1942. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Eduardo Vasconcelos.

Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXXIV, página 2042.

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

Amparo directo 7742/81. Francisco Rodríguez Huesca y otro. 11 de agosto de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos. Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 157-162, página 55. Amparo directo 5108/81. Corporación Mexicana de Radio y Televisión, S.A. de C.V. 11 de enero de 1982. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Quinta Época:

Tomo XLVII, página 2400. Amparo en revisión 5950/35/2º. Jacinto Narvárez Moreno. 12 de febrero de 1936. Cinco votos. Ponente: Alfredo Iñárritu.

Nota: En el Tomo XLVII, página 2400, la tesis aparece bajo el rubro "PATRONO, SUSTITUCION DEL".

Nota:

En el Semanario Judicial de la Federación aparece la expresión "...se transcribe la totalidad...", la cual con el propósito de adecuar la redacción, como se observa en este registro.

Nota: en el Semanario Judicial de la Federación, volúmenes 163-168, página 41, se señala que el Volumen XXIX, página 61, corresponde a un precedente de esta tesis; sin embargo, el reenvío es incorrecto, por lo que se corrige como se observa en este registro.

"RELACIÓN LABORAL SUBSISTENCIA DE LA, INDEPENDIEMENTE DE LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL. *Es evidente que el patrón sustituto no celebra contrato con los trabajadores que hasta la fecha de la sustitución lo eran del patrón sustituido ya que la relación jurídica existente entre éste con aquellas subsiste en virtud de disposición expresa del código laboral puesto que el traspaso de una fuente no implica en forma alguna la terminación de los contratos ya existentes, sino por el contrario, conforme al artículo 41 de la citada ley, tal hecho implica una evidente responsabilidad para cedente y adquirente, limita para el primero de ellos a seis meses a partir de la cesión o traspaso."*

Amparo directo 3345/84. Rafael García Guzmán. 3 de junio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Barcenás Chávez. Secretario: Rafael Sánchez Hernández.

Informe SCJ 1987, Séptima Epoca, 3ª Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, 1er. Circuito, 3º Trabajo, p. 316.

Es el turno de analizar el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo desde la perspectiva de la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional.

El maestro Ignacio Burgoa define a las garantías individuales como "...una relación de Derecho existente entre el gobernado como persona física o moral y el Estado como entidad jurídica y política con personalidad propia y sus autoridades, cuya actividad en todo caso se desempeña en ejercicio del poder y en representación de la entidad estatal"⁹⁶

⁹⁶ Ignacio Burgoa. Las Garantías Individuales. 34ª Edición. México 2002. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., p. 166

Para Luis Bazdresch, los derechos del hombre son "las distintas prevenciones que la soberanía ha impuesto en la ley constitutiva del Estado, como limitaciones y obligaciones en la actuación de los órganos gubernativos para que los propios órganos respeten y permitan que las personas disfruten y ejerzan libre y eficientemente, dentro del marco de las leyes, los derechos humanos declarados en la misma ley constitutiva"⁹⁷.

Como puede observarse, ambas definiciones coinciden en que las garantías son una serie de derechos o facultades que tienen por objeto permitir la convivencia pacífica, regulando las relaciones jurídicas existentes entre gobernantes y gobernados, imponiendo un límite a la actuación del Estado frente a los derechos inherentes al hombre.

A manera de antecedentes, es conveniente señalar que el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se encuentra conformado por cuatro garantías de seguridad jurídica, las cuales son: 1) irretroactividad legal; 2) garantía de audiencia; 3) legalidad en el proceso penal; y 4) legalidad en materia judicial civil.

Tales garantías son vitales dentro de la esfera jurídica de los gobernados. Su regulación y respeto por parte de las autoridades, logra la protección en los bienes o derechos fundamentales del hombre consignados en la Constitución Federal, a saber: la vida, la libertad, la igualdad, la propiedad y la seguridad jurídica.

Ahora bien, la garantía de audiencia es considerada jurídicamente como el principal medio de defensa del que dispone el gobernado frente a los actos del Estado. Su fundamento lo encontramos en el párrafo segundo del artículo 14 Constitucional, el cual consagra "...Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad, de sus posesiones, propiedades o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

Respecto al acto de molestia de la autoridad, debe de llevar implícitas algunas circunstancias específicas que a su vez dan origen a los denominados principios del juicio de amparo, entre los más destacados, el principio de agravio personal y directo, que establece la facultad exclusiva de acudir en

⁹⁷ Luis Bazdresch. Garantías Constitucionales. Curso Introdutorio. 5ª Edición. México 1990. Editorial Trillas, S.A. de C.V., p. 34

demanda de amparo a quien, como consecuencia del acto de autoridad haya sufrido una merma o menoscabo (disminución) en sus derechos personalísimos y que integran la esfera jurídica del gobernado; o bien que impida a su titular ejercer un derecho. Otro principio más es el de definitividad, que señala la imposibilidad de recurrir el acto de autoridad a través de diverso medio de impugnación por no estar previstos estos en ningún ordenamiento legal.

El texto del segundo párrafo del artículo 14 constitucional alude de manera genérica la salvaguarda de los bienes jurídicos de mayor transcendencia para el hombre; destacan entre ellos, la vida, entendiéndose por tal, la existencia misma del gobernado, tanto de aspecto físico como psíquico; la libertad, traduciéndose como la facultad necesaria del hombre para que logre su completo desenvolvimiento y participación en la sociedad; la propiedad; incluyéndose los derechos que lo conforman: el de uso, el de disfrute, y el de disposición de la cosa; la posesión, refiriéndonos tanto a la que se ejerce sobre bienes materiales, así como sobre toda clase de derechos, incluyendo los derechos personales; esto, siempre y cuando, el afectado tenga la tenencia material de la cosa o bien cuestionado.

En virtud del precepto constitucional, se establecen condiciones específicas para catalogar como constitucional un acto de molestia efectuado por las autoridades. Tales condiciones son las que se enlistan a continuación:

- Que el acto de molestia que vaya a afectar irremisiblemente la vida, la libertad, las posesiones, propiedades o derechos se lleve a cabo previa la tramitación de un juicio.
- Que ese juicio se siga ante tribunales previamente establecidos.
- Que en la substanciación del aludido juicio, se observen las formalidades esenciales del procedimiento.
- Que la actuación jurisdiccional sea ajustada a las leyes vigentes con antelación a la causa que origine el juicio.

Como puede observarse, las denominadas condiciones intrínsecas tienen el objetivo primordial de obligar a las autoridades a someter su actuación a una conducta ajustada a Derecho, la cual implica la realización de ciertos actos que específicamente son exigidos por el precepto constitucional.

Resulta ya de explorado Derecho el criterio que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha esgrimido respecto del alcance de la garantía de audiencia:

"GARANTÍAS INDIVIDUALES, NO SON DERECHOS SUSTANTIVOS, SINO QUE CONSTITUYEN EL INSTRUMENTO CONSTITUCIONAL PARA SALVAGUARDAR ÉSTOS. Las garantías individuales que se encuentran consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales, como lo son la del debido proceso y fundamentación y motivación en todo acto de autoridad, como su nombre lo indica, garantizan la aplicación de la ley en cuanto a los procedimientos seguidos ante los tribunales, con el objeto de proteger la integridad física, la libertad y los bienes, siendo éstos los derechos fundamentales del gobernado, sino que constituyen el instrumento constitucional establecido por la propia norma fundamental del país, para salvaguardar tales derechos."

Sexto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito.

Improcedencia 1986/96. Irasema Guzmán Mendoza. 26 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique R. García Vasco. Secretario: Ramón Arturo Escobedo Ramírez.

Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IV, Octubre de 1996, Tesis: I.6º. c. 28 K, Página: 547.

"FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO. La garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional consiste en otorgar al gobernado la oportunidad de defensa previamente al acto privativo de la vida, libertad, propiedad, posesiones o derechos, y su debido respeto impone a las autoridades, entre otras obligaciones, la de que en el juicio que se siga 'se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento'. Estas son las que resultan necesarias para garantizar la defensa adecuada antes del acto de privación y que, de manera genérica, se traducen en los siguientes requisitos: 1) la notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias; 2) la oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa; 3) la oportunidad de alegar; y 4) el dictado de una resolución que dirima las cuestiones debatidas. De no respetarse estos requisitos, se dejaría de cumplir con el fin de la garantía de audiencia, que es evitar la indefensión del afectado".

Amparo Directo en revisión 2961/90. Ópticas Devlyn del Norte, S.A. 12 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Ma. Estela Ferrer Mc. Gregor Poisot.

Amparo Directo en revisión 1080/91. Guillermo Cota López. 4 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

Amparo Directo en revisión 5113/90. Hector Salgado Aguilera. 8 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Raúl Alberto Castillo Pérez.

Amparo Directo en revisión 933/94. Blii, S.A. 20 de marzo de 1995. Mayoría de nueve votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Ma. Estela Ferrer Mc. Gregor Poisot.

Amparo Directo en revisión 1694/94. Ma. Eugenia Espinosa Mora. 10 de abril de 1995. Unanimidad de nueve votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Ma. Estela Ferrer Mc. Gregor Poisot.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el veintitrés de noviembre en curso, por unanimidad de once votos de los ministros: Presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia; Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número 47/1995 (9º.) la tesis de jurisprudencia que antecede; y determinó que las votaciones de los precedentes son idóneas para integrarla. México, Distrito Federal, a veintitrés de noviembre de mil novecientos noventa y cinco.

Novena Epoca, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, diciembre de 1995, Tesis: P./J. 47/95, Página: 133.

En nuestra materia, los criterios invocados no van orientados a favorecer a alguna de las partes; es decir, el objetivo de este análisis radica en la intención de afirmar que la Ley Federal del Trabajo no puede ni debe contravenir los principios fundamentales de audiencia y legalidad consagrados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dado su carácter protector.

a) La obligación del patrón de dar aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución.

La Ley Federal del Trabajo ha establecido dentro de su artículo 41 que el término de seis meses contará a partir de la fecha en que se hubiera dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

"La intención que tiene dicho precepto es obvia: se trata de que no se guarde silencio sobre la sustitución para que sea efectiva la responsabilidad solidaria

del sustituido. Es evidente, que en tanto no se realice la notificación, tan responsable será uno como el otro y sin limitación temporal alguna⁹⁸, señala el maestro Néstor De Buen.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala lo siguiente:

"SUSTITUCIÓN PATRONAL, EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PATRONES SUSTITUTO Y SUSTITUIDO, CUANDO NO SE DA AL SINDICATO O TRABAJADOR EL AVISO CORRESPONDIENTE. De acuerdo con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, la sustitución patronal no causa ningún efecto que pueda lesionar ni la relación de trabajo, ni los derechos que derivan de ésta. El único efecto que surte al operar tal figura jurídica, consiste en la responsabilidad solidaria que tendrá el patrón sustituido por el lapso de seis meses contados a partir del día en que se dé aviso al sindicato o al trabajador de la sustitución; o bien en la única responsabilidad que subsistirá para el nuevo patrón, una vez concluido dicho término. Ahora bien, el hecho de que no se acredite la sustitución es imputable a la parte patronal y perjudica únicamente a los patrones involucrados en ella, pues siendo una obligación legal a su cargo en tanto no se notifique, subsistirá la responsabilidad solidaria de ambos, sin limitación temporal alguna."

Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

Amparo Directo 481/92. José Luis Arriaga Acuña. 18 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Alejandro García Gómez.

Reitera el criterio de la tesis publicada en la página 745, del Informe de Labores correspondiente al año de 1987, Tercera Parte, Volumen II.

b) Consecuencias de no dar el aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución.

Juan Climent Beltrán refiere la sustitución del patrón diciendo que constituye una responsabilidad solidaria del patrón sustituto con todas las obligaciones laborales contraídas con el sustituido hasta la fecha en que se opera la sustitución, y además una responsabilidad solidaria del patrón sustituido con el nuevo, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses,

⁹⁸ Néstor de Buen Lozano. Op. cit., p. 509

que se contará a partir de la notificación al sindicato o a los trabajadores, concluido el cual subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses se cuenta a partir de la fecha en que se haya dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores. Si el aviso no se produce, el patrón sustituido sigue siendo solidariamente responsable con el patrón sustituido, por no cumplir con el requisito y no existir base para el cómputo de los seis meses, hasta en tanto, tal aviso se entregue a los trabajadores o al sindicato.

En el supuesto que exista juicio o esté por ejecutarse un laudo cuando sobrevenga la sustitución, si no se dio aviso de ella, el juicio puede seguirse y ser ejecutados los laudos en contra del patrón sustituido y sobre los bienes que conformen la empresa. En el supuesto de haber cubierto el aviso, la Suprema Corte de Justicia ha establecido que el actor en un juicio debe promover un incidente de sustitución de patrón.

El objetivo de dar cumplimiento al aviso de referencia, es el de fincar responsabilidad del patrón sustituto, así como hacer del conocimiento de los trabajadores de la sustitución o de la parte de los bienes que un patrón haya cedido a otra persona, para que actúen conforme a sus atribuciones, v. gr. ejercitar las acciones correspondientes durante dicho término, contado a partir del aviso o notificación que se realice al sindicato o a los trabajadores de la sustitución patronal.

Es aplicable el siguiente criterio jurisprudencial:

"PATRÓN, SUSTITUCIÓN DE. SI NO SE DA AVISO A LOS TRABAJADORES, EL SUSTITUIDO SIGUE SIENDO SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE. De acuerdo con el párrafo final del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el término de seis meses por el que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución a los trabajadores; de manera que si tal aviso no se produce, el sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el sustituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses."

Amparo Directo 3232/74. Federico Sánchez Rivera y otro. 10 de marzo de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Sergio Javier Coss Ramos.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de comunicar, informar o dar aviso a los trabajadores o al sindicato de la sustitución patronal, so pena de seguir siendo responsable el patrón sustituido aún después de pasar los seis meses de producida la transmisión de la empresa o establecimiento, de todos y cada uno de los derechos de los trabajadores, también lo es que esa obligación debería extenderse hacia el Instituto Mexicano del Seguro Social por mandato de la Ley de la materia, sin que obste para ello que tal circunstancia esté prevista en la Ley de dicha dependencia, específicamente en su numeral 290, párrafo primero, ya que tal institución ostenta también un interés legítimo al ser parte de las relaciones jurídicas de seguridad social dentro de las relaciones laborales a las que se encuentra sujeto el empresario sustituido, y por ende el IMSS podría ser eventual acreedor de la empresa por obligaciones de seguridad social, razones más que suficientes para que no sea ajeno al cambio del titular de la empresa.

La indeterminación legal del plazo para efectuar la notificación ha sido objeto de crítica a la redacción del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, que lógicamente deberá realizarse antes de que se produzca el cambio del titular, no obstante, por la omisión de que adolece el dispositivo de mérito, deja abierta la posibilidad de que tal notificación pueda producirse anterior o posteriormente al evento de la transmisión de propiedad, propiciando inseguridad jurídica que implica efectos distintos tanto para los patrones como para los trabajadores.

4.4 EL TÉRMINO DE SEIS MESES A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como se ha señalado en múltiples ocasiones, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 41 que "... el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo... 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".

El señalado término, como ha quedado asentado en ocasiones anteriores, tiene la finalidad de que ambos patrones respondan por las obligaciones contraídas con sus trabajadores, derivadas de la relación laboral.

- a) **La responsabilidad solidaria entrambos patrones a responder por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo hasta por dos años en la Ley del Seguro Social.**

En defensa de sus intereses, los patrones han buscado siempre la forma de evadir sus responsabilidades, valiéndose de diversas maniobras entre ellas supuestas clausuras, nuevas aperturas, fingidas adquisiciones de negocios de un patrón a otro, cambios de razón social, etcétera. Con este tipo de movimientos no sólo llegaron a afectar de manera directa a los trabajadores, sino también a terceros, respecto de obligaciones contraídas con ellos, entre los que destaca el Instituto Mexicano del Seguro Social.

A este respecto, el artículo 290 de la Ley del Seguro Social, previó lo siguiente:

Artículo 290. - *"Para los efectos de pago de los créditos a que se refiere el artículo 287 de esta Ley, se considera que hay sustitución de patrón cuando:*

1.-Exista entre el patrón sustituido y el patrón sustituto transmisión, por cualquier título, de bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos, y

II.- En los casos en que los socios o accionistas del patrón sustituido sean, mayoritariamente, los mismos del patrón sustituto y se trate del mismo giro mercantil.

En caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta ley, nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto por escrito la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

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

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

El dispositivo transcrito se encontraba en el numeral 270 antes de la entrada en vigor de la actual Ley del Seguro Social. Bajo la perspectiva del Instituto, los elementos indispensables para que la figura de la sustitución opere conforme a Derecho se prevén en el ordenamiento invocado de la siguiente manera:

- 1) El establecimiento de una empresa o negocio;
- 2) Que exista cambio de un propietario o patrón de un negocio por otro, bajo cualquier causa;
- 3) Como consecuencia inmediata, la identidad de un negocio con otro preferentemente en el mismo domicilio, aún cuando funcione bajo un nombre distinto o razón social diversa;
- 4) La continuación de los trabajadores de un negocio al otro;
- 5) Transmisión de los bienes esenciales afectos a la explotación; y por último,
- 6) Un adeudo de carácter fiscal, como obligación a terceros.

El punto sexto se viene a significar como el factor determinante para precisar la sustitución patronal, dado que remite exclusivamente el carácter de adeudo fiscal, por ello, si no existe ningún adeudo ante terceros, no sería probable hablar de una sustitución patronal.

En esa tesitura, se observa que la Ley del Seguro Social impone obligaciones de carácter económico; asimismo contiene disposiciones que hacen extensiva la responsabilidad a terceros extraños a la relación tributaria, haciendo recaer la carga sobre los terceros que sin ser deudores directos, guardan sin embargo con los otros el nexo que resulta de la aplicación de los bienes afectos a la explotación.

La sustitución patronal cobra semejanza a la responsabilidad objetiva fiscal, en cuanto a que los efectos se producen en razón del pago de los bienes del deudor a otro que toma su lugar en el aprovechamiento de los mismos, por lo tanto, es necesario que exista un adeudo de carácter fiscal.

La sustitución de patrón es esencialmente una figura de Derecho Obrero que tiene por objeto la protección de los intereses de los trabajadores de acuerdo con el principio, de que la venta, cesión o traspaso de un fundo mercantil o industrial, no es causa extintiva de los contratos de trabajo. A este principio corresponden las disposiciones contenidas en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 290 de la Ley del Seguro Social reproduce las disposiciones fundamentales enunciadas en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 41, por lo que determina que en caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable con el nuevo respecto de las obligaciones derivadas de dicha ley y nacidas antes de la fecha en que se dé aviso al Instituto, por escrito, de la sustitución.

De lo previsto en el párrafo anterior, se desprende que la sustitución de patrón consiste en responsabilizar solidariamente de las obligaciones fiscales generadas por el anterior patrón al nuevo. Esta figura contiene dos elementos esenciales:

- a) **Objetivo:** Que es la transmisión de los bienes; y
- b) **Subjetivo:** Que es el ánimo de continuarla.

Para el caso de una controversia, el único elemento que debe probarse es el objetivo, puesto que el segundo se presume en todos los casos. Ante una situación de este tipo, es recomendable que los particulares que deseen adquirir establecimientos mercantiles, conozcan el estado de adeudos que pudieran tener los negocios a adquirir ante el Instituto Mexicano del Seguro

Social, y de esta manera sabrían los riesgos que adquieren con el cambio de propietario.

Ahora bien, para la transmisión de bienes, deben de reunirse las condiciones que el propio artículo 290 señala; es decir, dicho artículo precisa que los bienes sean esenciales; esto es, que se trate de aquellos destinados a la actividad fundamental y sin los cuales esta no podría realizarse.

Debemos observar que la esencialidad de los bienes se considera en relación directa con la explotación en la forma desarrollada por el patrón sustituido, y por lo mismo, es indiferente la significación que a dicha esencialidad le conceda el sustituto posteriormente.

Por lo que respecta a los bienes, cada uno de ellos conforman la unidad económica-jurídica de la empresa; pueden reunir en sí mismos todos los caracteres de esencialidad requeridos por el artículo 290 de la Ley del Seguro Social, o por el contrario, carecer de relevancia para los efectos del precepto en cita por no constituir factor del que dependa la explotación; por ejemplo, los servicios de los trabajadores no se identifican por regla general como bienes esenciales, pero cuando esos servicios adquieren otro significado, es decir, cuando el éxito de la empresa depende fundamentalmente de la naturaleza y calidad de los mismos porque no pueden en igual grado ser prestados por otros, entonces sin lugar a dudas, los derechos derivados del contrato de trabajo adquieren el carácter de bien esencial.

Al darse el elemento objetivo, por disposición legal debe presumirse el elemento subjetivo, es decir, el ánimo de continuar la explotación de los bienes esenciales. Este criterio es sustentado por la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación, al resolver la revisión 1403/83 que a la letra dice:

"SUSTITUCIÓN PATRONAL.- PARA QUE SE PRESUMA EL ELEMENTO SUBJETIVO DEBE ESTAR ACREDITADO EL OBJETIVO.- Establece el artículo 270 de la Ley del Seguro Social que hay sustitución patronal en el caso de transmisión por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla, así como que el propósito de continuarla se presume en todos los casos. Por tanto, para que opere la presunción anterior (elemento subjetivo), debe estar acreditada la transmisión de los bienes (elemento objetivo), pues si hay transmisión de los bienes afectos a la explotación no puede presumirse el ánimo de continuarla."

Revisión N° 1043/83.- Resuelta en sesión de 20 de marzo de 1985 por unanimidad de seis votos. Magistrado Ponente: Margarita Lomell Cerezo. Secretaria: Lic. Guadalupe Cueto M.

Revisión N° 895/82.- Resuelta en sesión de 1° de junio de 1983, por unanimidad de seis votos. Magistrado Ponente: Alfonso Cortina Gutiérrez. Secretaria: Lic. María Estela Ferrer Mc Gregor P.

En lo que respecta a la solidaridad que surge entre ambos patrones, sustituto y sustituido, señalada por el multicitado artículo 290 de la Ley del Seguro Social, mencionaremos lo siguiente:

"En caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta ley, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón..."

Al producirse la sustitución de patrón, las obligaciones adquiridas por el titular inscrito al régimen de Seguridad Social de la Ley del Seguro Social, se equiparan a obligaciones solidarias y **no mancomunadas**. Por ello, el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene derecho a exigir el cumplimiento total al nuevo patrón y no en su parte proporcional, ya que bajo este supuesto no existiría una obligación solidaria, sino mancomunada; sin embargo, la Ley del Seguro Social establece un término de dos años, lo que implica que el patrón sustituto en este tiempo puede exigir al patrón sustituido la solidaridad en el pago de la deuda, por lo que respecta a la época que le corresponda, es decir, en la cual incumplió; transcurrido el término de dos años al cual hace alusión la ley, la obligación es exclusivamente del patrón sustituido; los dos años empezarán a contarse a partir de que el Instituto Mexicano del Seguro Social haga del conocimiento la resolución al nuevo patrón.

En la solidaridad no existe la división de obligaciones y por el hecho de tratarse de adeudos derivados de cuotas obrero patronales, deberá pagarse la prestación íntegramente por quien se constituya como el nuevo deudor.

De esta manera, el artículo 290 de la Ley del Seguro Social previene los actos de buena o mala fe que permitan una substracción al cumplimiento de las obligaciones ya pasadas, presentes o futuras, estableciéndose así la responsabilidad solidaria del patrón sustituido con el sustituto en el supuesto de la transmisión de la fuente de trabajo.

No obstante lo anterior, por virtud de la reforma de fecha 22 de diciembre de 2001 a la Ley del Seguro Social, se modificó el término de dos años para quedar en seis meses el tiempo por el cual el patrón sustituido será responsable solidario con el sustituido de las obligaciones señaladas por el citado artículo 290.

4.5 LA NECESIDAD DE ACTUALIZAR LA FIGURA DEL PATRÓN SUSTITUTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A lo largo del presente capítulo, ha quedado establecida la trascendencia que tanto la Ley del Seguro Social como la Ley Federal del Trabajo conceden a la figura del patrón sustituto.

A todas luces, la redacción del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo constituye un derecho para los trabajadores y una limitante a la libre voluntad del vendedor de la fuente de trabajo, como del comprador o adquirente de una negociación, puesto que éstos no podrán despedir a los trabajadores por el hecho del traspaso de la negociación.

En resumen, dicho precepto contiene supuestos en beneficio de los trabajadores, al quedar establecido que la sustitución no afectará las condiciones de trabajo; que el patrón sustituto es solidariamente responsable con el sustituido de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo anteriores a la fecha de sustitución y por último, que para que el término de seis meses pueda correr y vencer, será necesario que se dé aviso por escrito al sindicato o a los trabajadores.

- 1) Como una permanencia de los contratos de trabajo celebrados por todos y cada uno de los trabajadores con el patrón anterior.
- 2) Se puede hablar de una subrogación del nuevo patrón en los derechos del anterior y, por ende la exigibilidad a los trabajadores del cumplimiento de las obligaciones derivadas de sus respectivos contratos de trabajo.
- 3) Se puede hablar también de una subrogación en las obligaciones, y consecuentemente, exigir el debido cumplimiento de todas las exigencias asentadas en los contratos correspondientes, sin importar que hayan sido acordadas por el anterior patrón, debiendo ser observadas por el nuevo.
- 4) En consecuencia, deberán mantenerse los derechos adquiridos y consolidados desde la entrada en vigor del contrato desde el momento de su celebración con el patrón inicial.

Por último, el término de seis meses, inicia a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores. Si el referido aviso

no se produce, el patrón sustituido seguirá siendo solidariamente responsable con el patrón sustituto por no cumplir con el requisito, y ante la inexistencia de una base para el cómputo de los seis meses, el beneficio resulta aplicable a los trabajadores, ya que la responsabilidad solidaria de ambos patrones, constituye una garantía innegable para los primeros.

En nuestro concepto, la figura de la sustitución patronal debe ser actualizada, en razón a que el Derecho y las condiciones de trabajo se encuentran en constante evolución, habida cuenta que la finalidad de regular esta figura conlleva la preocupación del legislador por proteger a los trabajadores, a través de la responsabilidad legal por parte del nuevo patrón de cumplimentar los respectivos contratos de trabajo sin rectificarlos o alterarlos por virtud de la sustitución, o bien de todo cambio de régimen en el dominio o en la administración del negocio.

De lo anterior podemos válidamente concluir que aun cuando la Ley Federal del Trabajo prevé el trámite de los incidentes, especificando en su artículo 765 que todos aquellos que no tengan señalada una tramitación especial se resolverán de plano oyendo a las partes, se propone que dentro del proceso laboral se incluya una tramitación especial para el incidente de sustitución patronal, en razón a que por su trascendencia y por las consecuencias que podrían acarrear para los trabajadores, debe contemplarse como de previo y especial pronunciamiento.

Otra propuesta para las futuras reformas y adiciones a la Ley Laboral podría ser la relativa a que dentro del último párrafo del artículo 41, se incluyera la circunstancia de que el aviso de la sustitución patronal se produzca por escrito o de cualquier otra forma indubitable, a efecto de prevenir omisiones o situaciones que pudieran redundar en perjuicios para la clase trabajadora, ya que la redacción actual del precepto invocado, no se menciona cómo habrá de realizarse, produciendo ambigüedades.

En la misma tesitura, se plantea la posibilidad de establecer, dentro del capítulo respectivo a las obligaciones del patrón, que éste garantice mediante la exhibición de una fianza, el cumplimiento a los compromisos derivados de la relación laboral, dentro del término de seis meses a que alude el artículo 41, desde luego sin perjuicio de su obligación a responder con los bienes de la propia empresa en caso de incumplimiento.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajo es la fuente de grandes satisfacciones. Es la condición básica fundamental del progreso humano.

SEGUNDA.- Toda relación humana se encuentra regida por normas; las relaciones de trabajo se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

Dicha normatividad establece un equilibrio en las relaciones obrero - patronales, ya que históricamente la clase trabajadora ha padecido una posición desigual frente a la patronal.

TERCERA.- El Derecho del Trabajo contiene los principios de equilibrio y armonía para alcanzar la equidad y la justicia de las relaciones que regula, es decir, las relaciones obrero-patronales.

CUARTA.- El fenómeno de la Revolución Industrial se encuentra fuertemente vinculado al origen histórico del Derecho del Trabajo, dando inicio a la historia del movimiento obrero, provocándose firmes principios de solidaridad entre los trabajadores.

QUINTA.- La conciencia que se despertó dentro de la clase obrera fue fuertemente reprimida, lo que originó asociaciones secretas, que posteriormente devinieron en agrupaciones sindicales; reunidas al margen de la ley.

Aún cuando las agrupaciones sindicales fueron perseguidas por considerarse delictivas, posteriormente obtuvieron legítimo reconocimiento, elevado al rango constitucional por virtud de la creación del artículo 123 Constitucional.

SEXTA.- En el año de 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la "Declaración Universal de los Derechos del Hombre", la cual contiene, entre otros principios, el derecho de toda persona para fundar con otros, sindicatos y de afiliarse a ellos para la defensa de sus intereses.

SÉPTIMA.- En México, las condiciones precarias de los trabajadores, así como la explotación de los obreros y campesinos, propiciaron la primera revolución social, constituyéndose la génesis del Derecho Social, reconocido por el Constituyente de Querétaro.

OCTAVA.- Antes de emitirse la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, con la federalización de la materia laboral, diversos estados expidieron sus leyes, decretos y reglamentos relativos a la materia.

NOVENA.- Para beneficio de los trabajadores, nace el artículo 123 Constitucional, hablándose de un "Derecho Social", estableciéndose las garantías para la clase humilde, tales como la limitación del número de horas de trabajo, la prohibición de trabajo nocturno industrial para menores y mujeres, el descanso obligatorio, así como el principio relativo a trabajo igual, corresponde salario igual.

DÉCIMA.- Trabajador es la persona física que aporta su fuerza de trabajo, sea física, intelectual o ambas, al servicio del patrón (quien puede ser una persona física o jurídica) mediante el pago de una remuneración.

DÉCIMA PRIMERA.- El contrato individual de trabajo es aquel por el que una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente de su forma o denominación, el cual puede ser considerado como un requisito de formalidad de la relación de trabajo, sin que éste sea esencial para que dicha relación se dé, ya que para ello no se requiere la preexistencia de un contrato individual de trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.- Como elemento esencial de la relación de trabajo encontramos a la subordinación, entendiéndose ésta como la potestad de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador.

DÉCIMA TERCERA.- Patrón es toda persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, mediante el pago de un salario.

DÉCIMA CUARTA.- La estabilidad dentro del empleo se traduce como el derecho que tiene el trabajador a conservar su trabajo.

DÉCIMA QUINTA.- La empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

DÉCIMA SEXTA.- Conforme al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la figura del patrón sustituto no afectará las relaciones laborales de la empresa o establecimiento preexistentes. Patrón sustituto y sustituido se constituyen en

obligados solidarios por el término de seis meses respecto a las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, dicho término se contará a partir del aviso correspondiente a los trabajadores o al sindicato del cambio de titularidad dentro del centro de trabajo.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Los representantes del patrón son todas aquellas personas que, como su nombre lo indica "representan" o ejercen funciones a nombre del patrón, sin ser sujetos de las relaciones de trabajo.

DÉCIMA OCTAVA.- Trabajador de confianza es aquél que ejerce funciones de dirección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; derivando ésta de una relación de trabajo.

DÉCIMA NOVENA.- La actuación del intermediario consiste en contratar o intervenir en la contratación de los servicios de uno o varios trabajadores con la finalidad de que éstos se presenten a laborar en empresas o establecimientos, o bien, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrón.

La legislación laboral prevé que en el caso de que un intermediario se beneficie con el producto del trabajo prestado a un tercero por parte del empleado contratado a través de su gestión, tanto el patrón como el intermediario serán solidarios responsables ante el aludido trabajador.

VIGÉSIMA.- Derivada del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, se establece una responsabilidad solidaria entre patrón sustituto y sustituido ante sus trabajadores, durante un término de seis meses, contados a partir del aviso que se dé a aquellos o al sindicato de dicha sustitución, por lo que, la sustitución del patrón consiste en que los derechos y deberes patronales que integran las relaciones de trabajo se transmitirán, sin modificarse, a un patrón distinto del originalmente facultado y obligado.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Fusión es la unión del patrimonio entre dos o más sociedades, originando una nueva sociedad con personalidad y patrimonio propios. En el supuesto de que desaparezcan las empresas originales en la conformación de la nueva, estaremos ante la presencia de una fusión propiamente dicha o bien cuando el patrimonio de una o varias de ellas se incorporen a la nueva sociedad.

En ambos casos, podría ocurrir que el patrón desconociera las obligaciones que tiene con sus nuevos trabajadores basándose en la desaparición de la empresa fusionada o incorporada.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Un incidente es aquel acontecimiento que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal, y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal.

VIGÉSIMA TERCERA.- Dentro de la Ley Federal del Trabajo no existe una especificación respecto a la manera en que habrá de tramitarse la sustitución de patrón. Únicamente se ha establecido por analogía la procedencia de un incidente no contemplado en la ley, señalándose como "aquéllos que no tengan una tramitación especial dentro de la misma" (incidente no especificado).

VIGÉSIMA CUARTA.- Para superar las anomalías existentes dentro de la Ley Federal del Trabajo, a juicio de quien aquí concluye, es preciso incluir una tramitación especial para el incidente de patrón sustituto, señalándose claramente el tipo de procedimiento a seguir por las partes afectadas.

VIGÉSIMA QUINTA.- Finalmente, se propone que se utilice una formalidad específica para realizar el aviso a los trabajadores o al sindicato ante el evento del cambio de patrón.

Asimismo, el otorgamiento por parte del patrón sustituto, de una fianza vigente durante el tiempo que se encuentre bajo la calidad de obligado solidario, con independencia de que pueda responsabilizársele con los bienes de la empresa —y los propios— por las obligaciones contraídas derivadas de la relación laboral, señalándose dentro de la misma Ley Federal del Trabajo montos específicos para encuadrar dentro de la misma los casos en los cuales puedan caer los patrones.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.

Enrique Álvarez Del Castillo. Derecho Individual del Trabajo. México 1996. Editorial HARLA. 386 p.

Rosalío Bailón Valdovinos. Derecho Laboral: Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas. México 1993. Editorial Mundo Jurídico. 155 p.

Jorge Barrera Graf. Instituciones de Derecho Mercantil. 4ª reimpression. México 2000. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 860 p.

Jorge Barrera Graf. Tratado de Derecho Mercantil. Generalidades y Derecho Industrial. México 1987. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. 480 p.

Luis Bazdresch. Garantías Constitucionales: Curso Introductorio. 5ª Edición México 1998. Editorial Trillas. 171 p.

Miguel Bermúdez Cisneros. Curso de Derecho del Trabajo. 1ª reimpression. México 1991. Editorial Trillas, S.A. de C.V., T. I. 226 p.

Ignacio Burgoa Orihuela. Las Garantías Individuales. 34ª Edición. México 2002 Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 814 p.

Guillermo Cabanellas De Torres. Tratado de Política Laboral y Social. 3ª Edición. Argentina 1976. Editorial Heliasta Tomo II. 356 p.

Baltazar Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho Laboral. 4ª Edición. México 1997. Editorial Trillas, S.A. de C.V. 385 p.

J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Ensayo de integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero. 6ª Edición. México 1990. Editorial ECASA. 382 p.

Salvador Chávez Hayhoe. Prontuario de Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México 1985. 671 p.

Juan Climent Beltrán. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. 8ª Edición. México 1990. Editorial Esfinge. 609 p.

José Dávalos. Derecho del Trabajo. 4ª Edición. México, 1990. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., T. I. 314 p.

José Dávalos. Tópicos Laborales: Derecho individual, colectivo y procesal, trabajos específicos, seguridad social, perspectivas. Prólogo de Manuel Alonso Olea. 3ª Edición. México 2000. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 753 p.

Néstor De Buen Lozano. Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 2001. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. T. I. 641 p.

Mario De La Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 12ª Edición, México 1998. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. T. I. 788 p.

Federico Engels. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. México 1999. Editorial Quinto Sol. 72 p.

Carlos García Oviedo. Tratado Elemental de Derecho Social. 6ª Edición, Madrid 1954. Editorial Eisa. 963 p.

Joaquín Garrigues. Curso de Derecho Mercantil I. 9ª Edición. México 1993. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 969 p.

Gomes-Gotischalk y Bermúdez. Curso de Derecho del Trabajo I. México. Cárdenas Editor y Distribuidor. 305 p.

Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. 20ª Edición. México 1998. Editorial Porrúa, S.A. de C. V. 644 p.

Miguel Hernáinz Márquez. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. 12ª Edición, Madrid. 1977. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. 14ª Edición. México 2000. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. T. IV. 3700 p.

Alfredo J. Ruprecht. Contrato de Trabajo. Principios Generales y Legislación Comentada. Prólogo del Profesor Mariano R. Tissebaum. Buenos Aires, Argentina, 1960. Bibliográfica Omeba, Editores Libreros. 543 p.

Melchor Jiménez Izquierdo. La Procuraduría de la Defensa Obrera. México, 1974, Tesis (Licenciatura en Derecho) Universidad Nacional Autónoma de México, 149 páginas.

Carlos L. Gracidas. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional. México 1945. 156 p.

Roberto Mantilla Molina. Derecho Mercantil. Introducción y Conceptos Fundamentales. Sociedades. 9ª reimpresión de la 29ª Edición. México 2002. Editorial Porrúa, S.A. DE C.V. 495 p.

José Martín Blanco. El Contrato de Trabajo, estudio sobre su naturaleza jurídica, Madrid, 1957. 237 p.

Joaquín A. Moreno Fernández. Las Finanzas en la Empresa. Información, análisis, recursos y planeación. 4ª reimpresión de la 5ª Edición. México 1998. Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. 580 p.

Roberto Muñoz Ramón. Derecho del Trabajo II, México 1983. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 386 p.

Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 20ª Edición, México, 1994. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 892 p.

Eduardo Pallares. Formulario y Jurisprudencia de Juicios Mercantiles. México, 1960. Editorial Porrúa, S. A. de C.V. 395 p.

Juan D. Pozzo. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina 1948. Editorial Ediar Tomo I. 516 p.

REVISTA. "Artículo 123 Constitucional". Departamento del Distrito Federal Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Año V, NUM. 6, México, 1995.

Juan D. Ramírez Gronda. Diccionario Jurídico. Tabla alfabética de palabras, locuciones, conceptos, adagios y aforismos usuales en la filosofía y ciencia del Derecho y en la legislación. 10ª Décima Edición, Buenos Aires, Claridad, Argentina, 1988. 407 p.

Joaquín Rodríguez Rodríguez. Tratado de Sociedades Mercantiles. México, 2001. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. Tomo I. 475 p.

María Teresa Torres Jara. Comentarios sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo, Revista Mexicana del Trabajo. Tomo III, No 3, 8ª Época, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Julio-Septiembre 1980.

Alberto Trueba Urbina. El Artículo 123, Editorial Talleres Gráficos Laguna, México, 1943.

Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo: Teoría Integral. 6ª Edición. México 1991. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 687 p.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. 915 p.

Genaro, V., Vázquez Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios. México 1940. Departamento de asuntos indígenas. 503 p.

LEGISLACIÓN.

Código Civil para el Distrito Federal.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguro Social.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS.

Cámara de Diputados.
www.camaradediputados.gob.mx

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.
www.rae.es

Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
www.juridicas.unam.mx

Instituto Mexicano del Seguro Social.

www.imss.gob.mx

Organización Internacional del Trabajo.

www.ilo.org