



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE ESTUDIOS JURIDICOS ECONOMICOS

**EFFECTOS ECONOMICOS DEL PATRON
SUBSTITUTO**

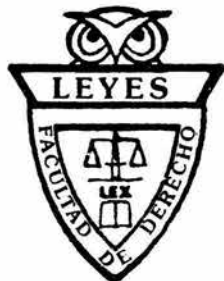
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE FRANCISCO MORALES BALLESTEROS



ASESOR: LIC. VICTOR HUGO PEREZ HERNANDEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, A 6 DE FEBRERO DEL 2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE
ESTUDIOS JURÍDICO-ECONÓMICOS

OFICIO FDER/SEJE/024/04.

ASUNTO: Aprobación de Tesis.

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIÉRREZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR.
P R E S E N T E.

El pasante **JOSÉ FRANCISCO MORALES BALLESTEROS**, con número de cuenta **5397786-3**, elaboró su tesis profesional en este Seminario, bajo la dirección del Lic. Víctor Hugo Pérez Hernández, titulada: **"EFECTOS ECONÓMICOS DEL PATRÓN SUBSTITUTO"**.

El pasante **MORALES BALLESTEROS** ha concluido la tesis de referencia, la cual estimo satisface los requisitos exigidos para esta clase de trabajos, por lo que me permito otorgarle la **APROBACIÓN**, para los efectos académicos correspondientes.

" El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación, dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél en que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad de Derecho".

Me es grato hacerle presente mi consideración.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., a 11 de marzo de 2004.
EL DIRECTOR DEL SEMINARIO

LIC. AGUSTÍN ARIAS LAZO.

A NUESTRA UNIVERSIDAD, LARGA VIDA.
HEMOS VISTO QUE LA SOMBRA HA PASADO AL DESPERTAR,
DE LA SIEMBRA A LA COSECHA, Y QUE POR SIEMPRE HABLE
SU ESPIRITU POR NUESTRA RAZA.

A LA UNIVERSIDAD, GRANDEZA DE SABIDURIA Y A SU FUENTE
DE GRANDES MAESTROS, QUE ME PERMITIERON ENSEÑARME
EL A,B,C, EN EL CONOCIMIENTO DEL DERECHO,
LES DEDICO ESTE TRABAJO.

LA MAGIA DE ESTE MUNDO, ES EL SER HUMANO
GRACIAS A MIS PADRES Y HERMANOS QUE ME
DIERON LA OPORTUNIDAD DE LLEGAR A UN LUGAR
AL QUE POCOS LLEGAN, LA UNIVERSIDAD

EL REGALO QUE ME HA DADO LA VIDA
ES EL DON DE UN PRIVILEGIO Y LO
QUIERO, QUE ES MI ESPOSA, HIJOS, Y NIETOS,
Y A ELLOS LES DEDICO ESTE TRABAJO.

LA VIDA, EN EL CONOCIMIENTO DEL DERECHO, ES RELACION
ENTRE LAS PERSONAS DEDICADAS A ELLO, CON GRATITUD Y
RESPECTO DEDICO ESTE TRABAJO, AL
LICENCIADO VICTOR HUGO PEREZ HERNANDEZ.

INTRODUCCION

La presente tesis aborda el análisis de la figura jurídica del Patrón Sustituto, misma que posee una naturaleza jurídica propia distinta del derecho civil de naturaleza laboral tiene implicaciones económicas muy importantes.

Por una parte el derecho mexicano del trabajo tiene el mérito de haber regulado dicha institución dentro del marco de las garantías sociales, a diferencia de otras legislaciones del mundo, que simplemente la han ubicado en las figuras de transmisión de obligaciones del derecho civil. Por otra el Derecho Económico es responsable de regular los efectos económicos de tan importante figura.

El procedimiento para hacer valer tal figura, no está debidamente regulado en nuestra legislación y ha dado origen a que tanto los patrones sustitutos como los trabajadores sustitutos queden en estado de indefensión en diversas controversias.

Por ello, nuestro interés en despejar tan importante materia.

En el capítulo I, abordamos el tratamiento que se le da en legislaciones de otros países y la comparamos con el Derecho Mexicano.

En el capítulo II, despejamos su naturaleza jurídica, en especial aquella que reside en el derecho obrero, diferenciándola claramente del derecho civil y de las formas de transmisión de obligaciones civiles.

En el tercer capítulo, repasamos los elementos constitutivos y analizamos el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo cuarto, nos enfocamos al procedimiento, sea por vía ordinaria laboral o por vía incidental, así como la constitucionalidad del mismo y su problemática en la ejecución.

Finalmente en el capítulo quinto, abordamos la relación existente entre la figura del patrón sustituto y la estabilidad en el empleo como condición indispensable del derecho al trabajo. También se contemplan las repercusiones del proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo y por otra parte su armonización con el Pacto de derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU. Por último se repasa el quehacer de la Organización Internacional del Trabajo por cuanto hace a la protección de los derechos de los trabajadores, en especial los trabajos relativos a reconocer la naturaleza jurídica propia (social) a las instituciones legales protectoras de la clase obrera y superar la inercia de tratarlas desde la materia civil o mercantil.

CAPITULO PRIMERO

DERECHO COMPARADO

REVISION LEGISLATIVA, DOCTRINAL E HISTORICA DE LA SUBSTITUCION DEL PATRON

La figura jurídica de SUBSTITUCION DEL PATRON, es concebida por cada una de las legislaciones y doctrinas de los distintos países en forma diferente, y su aplicación e interpretación en las relaciones comerciales y laborales cuando una negociación se vende o cambia de dueño o patrón, habiendo trabajadores, por lo que para el desarrollo legislativo y doctrinal en relación a la institución del Patrón Substituto en el Derecho Mexicano, tomaré el conocimiento que se tiene de los siguientes países.

1.1. EL PATRÓN SUBSTITUTO EN ITALIA.

En Italia y a partir de que los dueños de negociaciones, que tenían trabajadores y vendían sus negocios y con ello cambiaba de dueño el negocio, se ocasionaba perjuicios a los trabajadores laborales, por lo que se elaboraron normas ante la substitución de patrón, que a continuación se citan y que los estudiosos comentaron, estudiaron y definieron y que a continuación citamos.

A) DECRETO DEL CODIGO CIVIL ITALIANO DE 1924.

El Decreto del 14 de noviembre de 1924, estableció: "Cuando se produzca la cesión o cambio de firma o cuando la precedente no haya dado aviso previo en los plazos ya enunciados, pasarán a la nueva firma las obligaciones, que establecen este artículo".

Así mismo el artículo 2º de la Ley Italiana de 1924, dispuso: "En caso de cesión o transformación de cualquier naturaleza de la firma, cuando no se propusiere contrato al empleado con todos los derechos y obligaciones que le corresponden por los servicios prestados, deberá cumplir las obligaciones que incumbieran a la firma anterior, como si mediara despido".

El artículo 2558 del Código, dispone que: "Si no se ha convenido diversamente la sucesión en los contratos estipulados para la explotación de la empresa misma, que no tengan carácter personal, al adquirente pasan las obligaciones y los derechos derivados de los contratos de trabajo con los dependientes estipulados por el enajenante"

B) CONTRATO COLECTIVO DE LOS METALÚRGICOS.

El 15 de febrero de 1928, se estableció en este contrato en su artículo 31, lo siguiente: "En el caso de cesión o transformación en cualquier forma del establecimiento, el personal conserva los derechos adquiridos por el personal, para todos los efectos de antigüedad de servicios, solamente si tales derechos han sido liquidados por el anterior propietario".

Esta cesión o transformación de la empresa, ha sido comentado, estudiado y definido a través de los estudios de derecho de ese país, como es L. Barassi.

Barassi¹, en su obra "Tratado del Derecho del Trabajo", primera edición, en las páginas 237, Tomo III, y siguientes, desarrolla el tema sobre la substitución de patrón expresando, que: "*el hecho que el empresario cese de ser centro de la empresa (con la cesión o con la muerte), no es razón para que las relaciones de trabajo que se ligaban en él, al igual que las demás que constituyen la empresa*

¹ Barassi, Lodovico., "Tratado del Derecho del Trabajador", 1ª. Ed., Giufre, tomo III, pág. 237, Buenos Aires, 1947.

deban desvanecerse. La empresa puede haber alcanzado un grado de organización que le permita (si la persona de su acreedor no es infaliblemente esencial) sobrevenirle y entonces se tiene la posibilidad de que la relación de trabajo perdure".

La relación del trabajo puede cesar, por:

- a) Agotamiento natural, cuando se hubiese alcanzado un objetivo determinado o circunscrito en el tiempo a que se hubiere destinado originalmente. Este sería el modo de extinción, pero no es exacto, si estimamos la normalidad en un sentido puramente estadístico, porque la verdad sería precisamente lo contrario tratándose de una obligación de tracto sucesivo. Sería más exacto que se tomara en especial al cumplimiento de la prestación.

- b) El advenimiento de un hecho jurídico, por su efecto extintivo, que se interrumpe la relación jurídica de trabajo, se extiende en el tiempo teniendo una duración limitada. El límite de duración puede proceder de la voluntad de las partes o independientemente de las mismas.

Así mismo al referirse al tema de Cesión y Transformación de la Empresa, relacionado con el artículo 2º del Decreto de 14 de noviembre de 1924, trata este tema y dice:

"Las partes contratantes deben preocuparse de la situación de los empleados y de la regularización del derecho de los mismos, o sea si continúan laborando al servicio de la nueva casa, entonces, ésta es solidaria con la casa anterior de todas las obligaciones, y en caso contrario tendrán que indemnizar al trabajador con lo antes citado..."

C) CONCEPTO UNITARIO DE LA EMPRESA

Barassi, en el tratado en comento, al tratar este tema de Patrón Substituto, señala lo que se conoce como concepto unitario de la empresa, pues dice:

"La solución al problema relativo al destino de los dependientes, en caso de transferencia de la empresa, se resolvería a la luz de los principios generales favorables a los trabajadores, en pro de su conservación de la empresa, si se considera a la empresa como una Universitas Juris configurada, no como una suma de bienes y de relaciones jurídicas, sino como una unidad abstracta e incorpórea, en que desapareciera la individualidad de cada quien, de cada relación jurídica. "

El Código Civil Italiano, justifica plenamente el hecho que, a pesar del cambio de empresario, que es el centro de la empresa, queda siempre una organización que no se altera en su sustancia.

Lo anterior no es otra cosa que **EL EXAMEN PROTECTOR DE LAS DISPOSICIONES LEGALES EN LOS DERECHOS ADQUIRIDOS POR EL TRABAJADOR EN EL CODIGO CIVIL.**

El Código Civil en su artículo 2558, anteriormente transcrito, resuelve que la protección legal a la conservación del puesto dentro de la empresa por el trabajador.

Siempre hay continuidad en el dinamismo organizador, sobre el cual se apoya la ley para su protección eficaz para las relaciones de trabajo. Se pone como ejemplo el de renovación de protección al trabajador en la Ley Italiana, y es que el anterior Código Civil, ignoraba la sustitución del empleador, y que únicamente la

relación de trabajo de la empresa sustituyente **NO PODRÍA ELUDIR RESPONSABILIDADES MEDIANTE ESTIPULACION EXPRESA.**

En la actualidad el Código Civil dispone que cuando hay una TRANSFERENCIA DE LA EMPRESA, el trabajador conserva su puesto, y la relación laboral no cesa.

El nuevo adquirente de la empresa debe reconocer esta continuidad y los trabajadores tienen derecho a ella con el nuevo titular, y está obligado a tolerar y asumir íntegramente la posición económica jurídica consolidada para cada uno de ellos, lo que podría haber hecho el antiguo titular. El nuevo empleador, asume esa posición contractual como propia y responde con todos sus bienes propios.

D) LA CONSERVACION DE LA ANTIGÜEDAD DEL DEPENDIENTE, TRABAJADOR.

Por otra parte Barassi señala en relación con la conservación de la antigüedad del dependiente, trabajador, que al haber continuado en la relación laboral, es porque el adquirente asume las obligaciones que pesan sobre el empleado con respecto a los dependientes en el momento de la cesión.

El empresario, enajenante es libre de despedir al empleado antes de la transferencia, y el adquirente de despedirlo inmediatamente después de la cesión; pero lo anterior trae como consecuencia que el trabajador, no pierde ninguno de sus derechos adquiridos, y los resultados, son:

- a) Si el concesionario no procede a despedir al personal laborante o transferido con la empresa, se entiende que lo ha tomado con todos los derechos o cargos correspondientes, lo anterior se basa en:
- b) Que las leyes italianas emplean las palabras CESION O TRANSFORMACION para que en ellas queden comprendidas todos los casos de empresa, cuando

tienen un carácter de entidad y de unidad económica, siempre que sea distinta de la persona titular, cuando es cedida o traspasada a otra forma; se transforma por ampliaciones o modificaciones o por defecto de absorvimiento o fusión con otra empresa y que subsista la organización económica y administrativa.

La cesión o transformación no se verifica cuando se trata solamente de una simple cesión o venta de instalaciones y cuando sus actividades son distintas a la anterior.

Otro autor italiano destacado que aborda el tema es **LUIGI DE ITALIA**,² quien refiere en relación con la empresa que:

*"En las **Empresas a Trabajo Continuo**, el traspaso del establecimiento no resuelve el contrato de trabajo, y el personal descrito en el mismo conserva su derecho respecto al nuevo titular"*

En relación al **Contrato Colectivo de Metalúrgicos** de 15 de febrero de 1928, el maestro Luigi de Italia refiere que en el caso de cesión o transformación en cualquier forma del establecimiento³, el personal conserva los derechos adquiridos y las obligaciones estipuladas en el contrato colectivo. Sin embargo el nuevo propietario queda exonerado de la obligación de reconocer los derechos adquiridos por el personal para todos los efectos de la antigüedad de servicios, solamente si tales derechos han sido liquidados por el anterior propietario.

El estudioso Luigi de Italia, dice que de esta manera quedan garantizados los derechos adquiridos por los trabajadores.

En este país encontramos que el Patrón sustituto se equipara a la Cesión de Créditos.

² De Italia Luigi, "Contrato de Trabajo", 2ª. Ed. Borda Editores, Madrid 1976, pag. 98.

1.2. EL PATRÓN SUBSTITUTO EN FRANCIA.

La legislación y la Doctrina Francesa, estudia y define la FIGURA DE LA SUBSTITUCION DEL PATRON, que se estudia en este tema, de la forma siguiente:

a) En el **CODIGO DE TRABAJO**, Libro Primero, Artículo 23, se dispone:

“Si sobreviene una modificación en la situación jurídica del empleador, sea por sucesión, venta, fusión transformación del fondo, o constitución de la sociedad, todos los contratos de trabajo, al día de la modificación, subsisten entre el nuevo empresario y el personal de la empresa”.

Este artículo tuvo su antecedente, en la Costumbre, en los casos que se presentaban al respecto, cuando el establecimiento cambiaba de dueño y el empleado, sin responsabilidad alguna podía disolver la relación de trabajo, por el solo hecho de que ya no quería prestar sus servicios al nuevo patrón.

Si tanto el empleado como el nuevo empresario por acuerdo de voluntades daban por terminado el contrato de trabajo, el Cedente o antecesor debía pagar la indemnización correspondiente al empleado, y en los casos de Traspaso de una negociación, el sucesor no respondía de las obligaciones que tenía su antecesor, salvo que hubiere pacto en contrario.

³ Art. 31.

ANDRE ROUST ET PAUL DURAND, en su Tratado ⁴ dicen:

“En Derecho Francés, las deudas suscitadas sobre el alcance de la transferencia del establecimiento con respecto a los contratos de trabajo, por falta de texto legal, han terminado en la Ley de reciente creación del Código de Trabajo, libro I, artículo 23.”

Lo antes citado establece que en la legislación como en la doctrina francesa, prevalece que las relaciones laborales subsisten, pero no dan una solución a la Substitución del Patrón, en cuanto a la permanencia o terminación de las relaciones de trabajo que lleva a cabo el adquirente, ni tampoco si el trabajador ante esta situación quiere dar por terminada la relación de trabajo y que se le paguen sus prestaciones en forma legal.

Esta tesis que antes se ha manifestado, difiere que la Ley y la Doctrina Francesa, tratan a la Figura de la Substitución del Patrón, como tema de desarrollo, en relación al adquirente del establecimiento que se traspasa, o cambia de dueño la empresa o negocio.

El expositor en esta tesis, contempla que la Legislación Francesa y la Doctrina, ubican la SUBSTITUCION DEL PATRON, dentro de la FIGURA JURIDICA DE CESION DE CREDITOS.

1.3. EL PATRÓN SUBSTITUTO EN ESPAÑA.

La Legislación y Doctrina Española en relación al tema substitución del patrón, lo contempla de la siguiente manera:

⁴ ROUAST ANDRE ET DURAND PAUL.- *“Tratado Precis de Legislatiione Industriale”* Ed. Epoque, Paris

A) LA LEY ESPAÑOLA DEL TRABAJO DE 1944, en su artículo 79, dispone:

“No terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria, a no ser que en aquel contrato se hubiese pactado expresamente lo contrario, quedando el nuevo empresario subrogado en las deudas y obligaciones del anterior;”

Y agrega:

“El Traspaso de la Industria, no rompe el contrato de trabajo, sí el actual propietario recibe del anterior todos los enseres, maquinarias, mobiliarios, instalaciones, existencia y materiales, continuando con el negocio.”

La doctrina española, a través de sus estudiosos a este tema opinan:

- **CARLOS GARCIA OVIEDO**, en su obra de Derecho Social,⁵ expone:

“La cesión de una empresa, no es causa extintiva del contrato de trabajo.”

Por otra parte **EUGENIO PEREZ BOTIJA**, al respecto dice:

“Es una garantía para el trabajador, que sostiene la permanencia y continuidad de la relación del trabajo.”

El expositor en relación a la Ley y Doctrina Española, manifiesta que la **SUBSTITUCION DEL PATRON**, en su solución legal **LA CONTEMPLA COMO UNA SUBROGACION DE DEUDA**, en su interpretación y aplicación en las relaciones de trabajo.

⁵1970. p.220

1.4. EL PATRÓN SUBSTITUTO EN BRASIL.

La Legislación y Doctrina Brasileña, contempla la Figura de SUBSTITUCION DEL PATRON, de la siguiente forma:

A) LA CONSTITUCION DE BRASIL, establece en su artículo 137, inciso "g", lo siguiente:

"En las empresas de trabajo continuo, el cambio de propietario no rescinde el contrato de trabajo, conservándose los empleados para el nuevo empleador, los derechos que tenían con relación al antiguo."

B) LA LEY DE TRABAJO DE BRASIL

En el artículo 448 dispone:

"La transformación en la propiedad o en la naturaleza jurídica de la empresa, no afectará los contratos de trabajo de los respectivos empleados."

La Doctrina, a través de sus expositores **A. SUSSEKIN DORVAL LACERDA Y SEGADAS VIANA** en su obra denominada: **"DIREITO BRASILEIRO DO TRABALHO"**, junto con otro estudioso de este tema **ORLANDO GOMEZ**, aceptan el principio establecido en las leyes anteriormente citadas y establece y define este último así: ⁶

"EL EMPLEADO, trabaja para el establecimiento, no para el propietario, y se considera que en las relaciones originarias del contrato de trabajo, el empleador no es considerado como una entidad individualizada. La conveniencia social de

⁵ GARCIA OVIDO CARLOS *"Derecho Social"* ed. UNED, Barcelona, 1978, p.83-85.

⁶ DORVAL LACERDA A. .SUSSEKIN / SEGADAS VIANA *"Direito Brasileiro Do Trabalho"* ed. Porto Alegre, Sao Paulo, 1980. p. 111

proteger eficazmente al empleado, determinó la despersonalización del empleado."

De este postulado se deriva como consecuencia lógica, el principio según el cual, la sustitución de un empleador por otro, no afecta el contrato de trabajo vigente, al tiempo en que se efectúa. Siendo así la sucesión de la empresa no altera el derecho de estabilidad. De esta manera, el nuevo propietario del establecimiento, encuentra empleados estabilizados, y no puede rechazarlos, bajo el pretexto de que la estabilidad no fue adquirida a su servicio. Tampoco puede ser despedido el empleado que adquiere la estabilidad cuando el establecimiento ya cambió de propietario, solo porque en la gestión de éste, no trabajó, el número de años necesarios para hacerse efectivo.

C) DIRECTRICES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE BRASIL,

Respecto del tema algunas autoridades brasileñas han aplicado al presente problema, las siguientes disposiciones:

- 1.- Mientras el servicio no cesa, subsiste el contrato.
- 2.- El conjunto de factores objetivos que aseguran la existencia del establecimiento constituye el servicio arriba referido.
- 3.- La insignia, la sede y la dirección de los negocios pueden ser substituidos sin que se altere fundamentalmente los contratos de trabajo.
- 4.- La vinculación de la relación de empleo NO SUBSISTE, sino en los casos de sucesión en el sentido clásico, puesto que el concepto tradicional de sucesión favorecía el fraude a la Ley. Aunque no exista vinculación jurídica entre los empleados que se sustituyen, si las condiciones objetivas consustanciadas en la identidad de los fines de la empresa que manifiestan,

el derecho del trabajador al empleo y que debe ser asegurado porque hubo sucesión económica.

Consideramos que en Brasil, se le da importancia legal, laboral al cambio de propietario de un establecimiento o empresa, y aún cuando NO LE DA LA DENOMINACION DE SUBSTITUCION DE PATRON, encuadra las obligaciones que deben contraer tal adquirente, tomando en cuenta, QUE LA AFECTACION LEGAL Y ECONOMICA ES DIRIGIDA A LA EMPRESA O ESTABLECIMEINTO, representada por el adquirente.

1.5. EL PATRÓN SUBSTITUTO EN ARGENTINA.

La Legislación y Doctrina argentina, sobre este tema de Substitución del Patrón, en las relaciones de trabajo, lo contempla de la siguiente manera:

A) LEY ARGENTINA 11729

Dispone: *“Cuando se produzca la cesión o cambio de firma o cuando la precedente no haya dado aviso previo en los plazos anunciados y en los casos de suspensión o rebaja injusta de las retribuciones, pasarán a la nueva firma, las obligaciones que se establecen en este artículo y los dos anteriores.”*

B) LA LEY ARGENTINA 11867

Dispone: toda transmisión por venta o cualquier otro título oneroso o gratuito, bien se trate de enajenación directa o privada, o público remate. Solicita las medidas precautorias necesarias para asegurar sus derechos.

C) EL CODIGO DE COMERCIO

EL ARTICULO 157, INCISO CUARTO, establece que:

“Si el contrato del empleado, haya sido roto antes de la transferencia del fondo de comercio, carecen de derecho de pedir indemnización.”

D) LA JURISPRUDENCIA EN ARGENTINA de fecha 27 de junio de 1948, dice:

“El comprador de un fondo de comercio, de acuerdo con la ley 11867, está obligado a pagar la indemnización que establecía la Ley 11729. Cuando el vendedor adeudara a los trabajadores dicha indemnización antes de la transferencia, aún cuando el transmisor no lo hubiere enterado de la deuda, sin perjuicio de hacer valer sus derechos en contra del vendedor, aunque en el artículo 11729, no hay disposición expresa incluyendo las obligaciones del negocio en la transferencia de fondos de comercios, la interpretación debe ser en el sentido de que el adquirente toma a su cargo el activo y el pasivo del fondo del comercio, ya que las deudas y los créditos son parte del establecimiento.”

LA JURISPRUDENCIA, en principio reconoció el derecho que tenía el empleado para exigir el pago de indemnización adecuada, aún cuando éste no hubiera hecho uso del procedimiento que señala la Ley 11867, o sea, que no hubiere ejercido las medidas precautorias para asegurar sus derechos.

Por lo anterior existe contradicción de la Jurisprudencia, cuando admite que el empleado despedido antes de la transferencia del fondo del comercio, no tiene derecho para reclamar al nuevo adquirente las indemnizaciones previstas por la Ley 11729, sí al hacerse la transferencia, se han observado las formalidades

establecidas por la Ley 11867; pero esto no quiere decir que el trabajador haya perdido su acción para ejercitarla en contra de cualquier concepto legal.

LA DOCTRINA ARGENTINA, a través de **JUAN D. RAMIREZ GRONDA**, en su obra **EL CONTRATO DE TRABAJO**, página 539, dice: la Ley 11729, establece la reforma del artículo 157, inciso cuarto que dispone:

“Cuando se produzca la cesión o cambio de firma o cuando la precedente no haya dado el aviso previo en los plazos ya enunciados y en los casos de suspensión o rebaja injusta de las retribuciones, pasarán a la nueva firma las obligaciones que se establecen en este artículo y los dos anteriores.”

Este tratadista concluye, respecto a lo antes citado, en esta forma:

I LA CESION, a que se refiere la Ley anterior, debe implicar la transmisión de la empresa como unidad económica jurídica, en forma total o parcial.

II. El fin perseguido por esta Ley, ha sido el de proteger a los empleados, que pudiesen verse afectados en sus intereses por el cambio del empleador.

III. La nueva entidad debe responder de todas las obligaciones y respetar los derechos que integraba el patrimonio de la antigua firma, siempre que medie el traspaso del fondo del comercio. No había transferencia de los derechos y obligaciones, si la nueva empresa no se comprometió a respetar las mismas, o sea los derechos y obligaciones de la antigua empresa.

IV. Se establece por lo tanto, que cuando el trabajador se retira voluntariamente, no tiene derecho a la indemnización correspondiente pero cuando el trabajador se retira justificadamente o hace una dimisión forzosa, tiene derecho a la indemnización correspondiente y no pierde ese derecho para reclamar.

V. *Esta norma citada, solo resuelve el cambio de firma, no justifica la resolución del contrato de trabajo. El trabajador puede renunciar justificadamente, cuando por cambio de la firma se hubiere alterado la relación de trabajo.*

VI. *En relación con los contratos, que se transfieren, son los mismos que existen con anterioridad a la cesión, el nuevo patrono debe reconocer la antigüedad adquirida por empleado, mientras estuvo al servicio del anterior patrón; para todos los trabajadores la antigüedad tiene importancia.*

VII. *En relación con la empresa, se manifiesta que cuando pasa a otras manos, no como consecuencia de una sucesión singular, sino de una sucesión universal, en este caso, el dueño adquiere en virtud de la Ley, los derechos emanados de los contratos de trabajo que estén en vigor en el momento de las transferencias, como así mismo se hace cargo de las obligaciones correspondientes.*

Por otra parte **ERNESTO KROTOSCHIN**, en su tratado **CURSO DE LEGISLACION DEL TRABAJO**, página 175 y siguientes, expresa que:⁷

TRANSFERENCIA Y EXTENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO, INCISO 56, expone las situaciones que se presentan, ya que LA TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO, puede ser objeto de una sucesión singular o de una sucesión universal y puede tener lugar como acto aislado o bien ocurrir junto con la transferencia de la firma y se hace la siguiente consideración:

a).- En relación con la transferencia singular del contrato como acto de sucesión, tenemos como regla general lo siguiente:

⁷ KROTOSCHIN, ERNESTO *"Curso de Legislación del Trabajo"* 2da. Edición, ed. Península, Buenos Aires, 1965, p. 402

El trabajador tiene que prestar en persona el trabajo prometido. No podría, entonces transferir el contrato a otro, a menos, que el patrono consistiera en lo que se refiere a su deber de prestar trabajo. Puede transferir su derecho a la remuneración en la medida en que ello sea posible legalmente.

b).- En caso de duda respecto al contrato de trabajo, éste también está ligado a la persona del patrono. El patrono tampoco podría ceder el contrato a otros sin el consentimiento del trabajador.

Existe UNA EXCEPCION A ESTA REGLA, en el caso de que las transferencias del contrato formen parte del traspaso de toda la empresa.

En esta hipótesis, se concede al patrón el derecho de transferir el contrato por regla general aún en contra de la voluntad del trabajador. Solo en determinadas situaciones que se dirán enseguida, tiene este último derecho de dar su dimisión a causa del traspaso o de considerarse en situación de despido por esa misma causa.

El principio es la ADMISIBILIDAD DEL CAMBIO CON LAS CONSECUENCIAS DE QUE LOS DERECHOS Y DEBERES EMANADOS DEL CONTRATO PASAN AL NUEVO PATRON.

Esta medida tiene su base en la Ley 11729, que se refiere a CESION O CAMBIO DE FIRMA, y dicho artículo se vincula con la Ley 11867, que se refiere a la TRANSMISION DEL ESTABLECIMIENTO, comercial e industriales.

Es necesario distinguir la transferencia de que habla la Ley 11867 con la que habla la Ley 11729. La Ley 11867, se refiere a la TRANSMISION por venta o por cualquier otro título oneroso, bien se trate de enajenación directa o privada o en público remate...

Pero ambos conceptos, antes citados, COINCIDEN en que para que se concrete la hipótesis del cambio de firma, es necesario que el negocio considerado en su carácter de entidad de un todo económico se transfiera a otro, también debe considerarse la transferencia de solo una parte de la empresa, en cuanto a que esta parte constituye también parte de aquella entidad económica a que nos hemos referido.

c) Si por convenio de disolución de una empresa se transmite el activo y el pasivo a uno de los socios que constituyen una nueva sociedad, que además de tomar a su cargo ese activo y pasivo, continua la explotación del mismo negocio, funcionando en el mismo local, no cabe duda que se esta en presencia de la cesión o cambio de firma.

De lo anterior se desprende que existe solidaridad entre el vendedor y el comprador para responder de todos los derechos y obligaciones de los empleados.

d) Cuando no existe cesión o cambio de firma, si el activo y pasivo de los negocios se han transferido, y el giro comercial de ambos no se ha confundido, no pasa a la nueva firma instalada en el mismo local que la anterior.

e) La venta o subasta pública del inmueble en que se tiene asiento la empresa, según el artículo 157 inciso cuarto del Código de Comercio los empleados que continúen prestando sus servicios a las órdenes del nuevo patrón, les corresponden las indemnizaciones por despido.

f) Los compradores de maquinarias, instalaciones eléctricas y existencias de un extinguido negocio, no son responsables de las indemnizaciones por despido que haya podido adeudar el enajenante, pues NO SE TRATA DE LA CESION O CAMBIO DE FIRMA a que se refiere la ley; no altera esta solución la circunstancia

de que los adquirentes hayan distribuido una circular que pasan a ser propiedad de una nueva firma.

g) El empleado puede considerarse despedido por el vendedor del negocio donde trabaja, sí el comprador del mismo puso como condición en el contrato de compraventa, que no se haría cargo de su personal.

h) Así mismo, se dice que aún cuando el empleado de comercio despedido sin causa justa, no haya ejercitado las medidas precautorias para asegurar sus derechos conforme a la Ley 11867 sobre transferencia, ello no significa la sanción de la pérdida de su derecho contra la nueva firma, pues esto equivaldría a una prescripción forzosa reñida con todo principio legal.

De todo lo anteriormente citado, se desprende lo siguiente:

1.- Que cuando un empleado continua prestando sus servicios a la nueva firma, no debe considerarse que se encuentra a prueba y sin derecho de pago.

2.- Cuando el empleado se niega a seguir prestando sus servicios al nuevo patrón pretextando que la operación de venta o de transferencia era irregular para defraudársele al no reconocerle su antigüedad que tenía por la insolvencia del nuevo adquirente, no le ampara la Ley 11729, en virtud de no se encuentra despedido.

3.- Tampoco el empleado puede ampararse por el artículo 157, inciso IV del Código de Comercio, cuando solo ha habido una reubicación o venta del local ocupado por el primitivo establecimiento y de su maquinaria.

Este expositor se permite manifestar, que POR LO QUE SE REFIERE A CESION O CAMBIO DE FIRMA DE UNA NEGOCIACION, LA LEGISLACION Y LA

DOCTRINA ARGENTINA, nos remiten a los artículos QUE REGLAMENTAN LA CESION DE DEUDAS.

CAPITULO SEGUNDO

NATURALEZA JURIDICA DEL PATRON SUBSTITUTO

Los estudiosos de la Obligación Substituta en el Derecho Mexicano del Trabajo, han querido encontrar su naturaleza jurídica en el Derecho Civil a través de las formas clásicas de transmisión de obligaciones, a través de los elementos de acreedor y deudor, por lo que analizaremos las figuras propias del derecho privado la cesión de derecho, cesión de deudas y subrogación para el desarrollo de este tema:

2.1 CONCEPTO DE EMPRESA.

En relación con LA EMPRESA, Jorge Barrera Graff⁸ la define como: *“La Organización de una actividad económica que se dirige a la producción al intercambio de bienes o de servicios para el mercado; organización realizada por el titular, o sea, el empresario, sobre el personal de la negociación y sobre el conjunto de bienes, derechos y relaciones atribuidas a éste, o sea sobre la hacienda comercial o fondo de comercio”.*

En relación con el EMPRESARIO, se define como a quien corresponde la organización de los factores que la integran.⁹

2.2 TRANSMISIÓN DE OBLIGACIONES.

¿QUÉ ES OBLIGACIÓN?

Para los efectos de las Obligaciones, en el Código Civil del Distrito Federal, se debe partir de responder a la premisa:

⁸ BARRERA GRAFF, Jorge, *“Tratado de Derecho Mercantil”*, Editorial Porrúa, México 1957 p. 119

⁹ BARRERA GRAFF, Jorge, Idem

¿QUE ES EL CUMPLIMIENTO DE UNA OBLIGACION?

No es otra cosa que PAGO O CUMPLIMIENTO, es la entrega de la cosa, o cantidad debida a la prestación del servicio que se hubiere prometido.

El Incumplimiento de una Obligación en relación con las obligaciones, SIGNIFICA la no satisfacción por parte del deudor de lo debido por él, como consecuencia del vínculo existente entre los sujetos de la relación jurídica en que consiste la obligación

El Código Civil del Distrito Federal, establece que las obligaciones se pueden TRANSMITIR es decir que la Transmisión de Obligaciones consiste en ser cumplida por persona diversa al que la creó y exigida también por diversa persona a la que le dio vida, ya sea porque así convenga, ya porque la ley lo determine.

Esto supone, por tanto que la persona sustituta salga completamente de la obligación contraída y la que la sucede ocupe en todo momento su lugar, no teniendo derechos y obligaciones propios, sino únicamente los derechos y obligaciones existentes con la primera persona. Habiendo transmisión de un crédito cuando el primer acreedor pierde todos sus derechos como lo que es, y si el segundo, queda investido respecto del deudor, de sus derechos mismos, en su naturaleza y extensión, lo que se traduce en una garantía a su favor y de las excepciones que podía oponer al deudor.

Finalmente existen tres formas de transmisión de obligaciones que son: la cesión de créditos o de derechos, cesión de deudas y subrogación, que se analizan en los puntos siguientes.

2.3 CESION DE CREDITOS, O DE DERECHOS

También llamada Transmisión, la Cesión de créditos o de derechos, la contempla el artículo 2039, que dice:

"Habrá cesión de derechos cuando el acreedor transfiera a otro los que tenga contra su deudor".

Por lo tanto, es el convenio por el cual el acreedor cede voluntariamente sus derechos contra el deudor a un tercero que en su lugar pasa a ser acreedor.

El enajenante se denomina "cedente", al adquirente "cesionario", el deudor contra quien existe crédito, objeto de la cesión, "cedido". El deudor por otra parte, es ajeno al convenio celebrado sin su adquisición, por un acuerdo de voluntades entre el Cedente y el Cesionario quienes exclusivamente son partes de aquella operación. ¹⁰

En la vida mercantil y en la de los negocios en general, tiene gran importancia esta cesión y puede realizarse la Cesión a través de un contrato celebrado entre el Acreedor Cedente y el Tercero Cesionario, y puede ser gratuito u oneroso y adoptar la forma de diversos contratos como el de compraventa, permuta donación y se regirán por las normas que corresponden al tipo de contrato adoptado, artículo 2031 del Código Civil del Distrito Federal.

La cesión comprende todos los derechos accesorios, como la fianza, hipoteca, prenda o privilegio, salvo aquellos que son inseparables de la persona del cedente, como los intereses vencidos mismos que se presume fueron cedidos con el crédito principal, artículo 2032 del Código Civil del Distrito Federal.

El Artículo 2033 del Código Civil del Distrito Federal, nos dice la forma en que se hace una Cesión de Derechos, al decir:

“La cesión de Créditos Civiles que no sean a la orden o al portador puede hacerse en escrito privado, que firmarán Cedente, Cesionario y dos testigos. Solo cuando la Ley exija que el título de crédito, cedido conste en escritura pública, la cesión deberá hacerse en esta clase de documentos”.

El Cedente está obligado a garantizar la existencia o legitimidad del crédito al tiempo de hacerse la cesión, a no ser que aquel se haya cedido con el carácter de dudoso. El que Cede en globo la totalidad de ciertos derechos, cumple con responder de legitimidad del todo en general; pero no está obligado al saneamiento de cada una de las partes, salvo en el caso de evicción del todo o de la mayor parte, pero no está obligado a garantizar la solvencia del crédito, ni por la solvencia del deudor.

Para que el cesionario pueda ejercitar sus derechos contra el deudor, deberá notificarle la cesión, ya sea judicial o extrajudicial ante dos testigos o ante notario.

Como consecuencia de la cesión, el deudor queda obligado frente al nuevo acreedor en los términos en que lo estuvo frente al acreedor principal, sin embargo, y según lo dispone la ley, el deudor independientemente de las excepciones que hubiere tenido contra el cedente, si manifestó su inconformidad con la cesión al notificársele, puede oponer las excepciones que tuviere contra el Cesionario.

Al respecto disponen los artículos 2035 y 2038 del Código Civil del Distrito Federal lo siguiente:

¹⁰ PLANIOL, Marcel., RIPERT, Georges. *“Tratado Elemental de Derecho Civil”*, Editorial Academia

Artículo 2035.-

“Cuando no se trate de título o al portador, el deudor puede oponer al cesionario las excepciones que podría oponer al cedente en el momento en que se hace la cesión”.

Relacionando este precepto el artículo 2038 del Código Civil del Distrito Federal, dice:

“Si el deudor está presente en la cesión y no se opone a ella, o si estando ausente la ha aceptado, y esto se prueba se tendrá por hecha la notificación”.

“Si el crédito se ha cedido a varios cesionarios tiene preferencia el que primero ha notificado la cesión al deudor, salvo lo dispuesto para los títulos que deben registrarse en cuyo caso el hacedor será el que primero haga el registro”.

Así mismo, no todos los derechos son transmisibles a través de la cesión, ya que existen preceptos que lo prohíben como los establece el artículo 2276, 2308, 2480, 2500 del Código Civil del Distrito Federal.

Como ya se dijo la CESION DE DERECHOS, Es la transmisión de créditos, actualmente se denomina, con mas frecuencia, cesión de créditos o a veces transmisión-cesión. Este concepto se define como: “el convenio por el cual el acreedor cede voluntariamente sus derechos, que tiene contra el deudor, a un tercero que en su lugar, pasa a ser acreedor. Al enajenante se le denomina CDEDENTE y al adquirente, CESIONARIO y al deudor contra quien existe el crédito, objeto de la cesión, se le denomina CEDIDO. El deudor por otra parte es

ajeno al convenio celebrado sin aquiescencia, por un acuerdo de voluntades entre el cedente y el cesionario, quien exclusivamente, son partes en aquella operación”.¹¹

El Código Civil del D.F. establece que en su artículo 1792:

*“Convenio es el acuerdo de dos o más personas, para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”,*¹² el artículo 1793, agrega:

“Los convenios producen o transfieren las obligaciones y derechos, toman el nombre de contratos”.

La transmisión que se efectúa a favor del cesionario, comprende no solamente el crédito mismo, sino también los accesorios unidos a el, especialmente los intereses por vencer los gastos y costas del juicio. Si todas las ventajas del acreedor pasan al cesionario, sucede lo mismo con las restricciones y los vicios que disminuyen el valor de su derecho. Resultando que las excepciones que tenía el deudor contra el cedente desde antes de la aceptación de la cesión de derechos no son aplicables al cesionario.

Los anteriores conceptos de la Cesión de Derechos, no son aplicables a la substitución Patronal, en Materia de Trabajo. El Patrón o Patrones, por una parte y por la otra los trabajadores o el trabajador, están recíprocamente obligados; siendo acreedores y deudores de si mismos en el cumplimiento del contrato de trabajo, creándose una doble bilateralidad del mismo; esta circunstancia, hace inexacta la calificación desde el punto de vista jurídico de deudor al trabajador del patrón, en la relación de trabajo, pero puede suceder que el trabajador fuese acreedor del patrón, atento lo que sucede de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 41, que dice:

¹¹ Idem, 453

¹² “Código Civil para el Distrito Federal”. Ed. Porrúa, 62ª. Ed., pág. 235 México, 2003

“La Substitución del Patrón no afecta las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo de la Ley, nacidos 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”.

Se encuentra en este artículo antes transcrito que al trabajador se le otorga la calidad de acreedor del patrón y se entiende que se trata de obligaciones a cargo de los patrones y consecuentemente de derechos a favor de los trabajadores, resultando que el trabajador es acreedor del patrón y deudor el patrón —el patrón del trabajador y no como resultaría al aplicar la cesión de derechos a la sustitución de patrones.

Para aplicar la cesión de derechos a un conflicto de naturaleza obrera, se presentan problemas, como en el caso que se presenta: Cuando el patrón sustituto transmite , no solo la negociación como conjunto de bienes, sino también los derechos que tiene sobre los trabajadores, y pudiéndolo hacer sin el consentimiento de ellos, es porque, el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, o sea, que se está cumpliendo constantemente; ahora, es imposible precisar en condiciones normales, hasta que punto el patrón es acreedor del trabajador; o el trabajador lo es, del patrón; en donde se concluye que ambos tienen calidad de acreedores y deudores, por lo que subsisten paralelamente las obligaciones y derechos de unos y de otros en el cumplimiento del contrato.

Se clarifica que, cuando surge el conflicto obrero-patronal, que es que interrumpe los efectos del contrato de trabajo, no es posible saber quien es deudor de quien, y hasta que límite, pero en la práctica los trabajadores siempre ignoran el cambio de patrón, pero no por esto interrumpen los efectos de los contratos de trabajo, ya

que lo que interesa a la clase obrera, es la permanencia, continuidad, seguridad y retribución de su trabajo, y nunca les interesa el cambio de patrón.

El Dr. Mario de la Cueva, en relación al anterior artículo 35 hoy 41 de la Ley Federal del Trabajo, dice: "El artículo 35 está dictado en beneficio de los trabajadores y constituye, no una obligación para ellos, sino una limitación a la voluntad del vendedor y comprador de la negociación, quienes no podrán en ningún caso, despedir a los obreros por el hecho de traspaso¹³ no afectará a sus contratos de trabajo, en cambio en la Cesión de deudas, el acreedor debe expresar su consentimiento respecto al deudor.

2.4 CESIÓN DE DEUDAS

La Cesión o Transmisión de deudas es:

*"El Convenio por el cual un deudor transmite a un tercero, que se convierte en deudor, en lugar de él, su obligación en favor del acreedor"*¹⁴.

En el Código Civil D.F., vigente, Artículo 2053, al respecto dice:

"El acreedor, que exonera al antiguo deudor, aceptando otro en su lugar, no puede repetir, contra el primero, si el nuevo se encuentra insolvente, salvo convenio en contrario",

Es decir, que el antiguo deudor no responde, sino únicamente el nuevo con su patrimonio y no como sucede en la Substitución de Patrón, en la que el nuevo patrón y el substituido, son solidariamente responsables con sus patrimonios de las prestaciones a favor de los trabajadores y al efecto, el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, dice:

¹³ DE LA CUEVA, MARIO, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", 3ª ed., Ed. Porrúa, México 1975, pág 228 y sigs.

¹⁴ PLANIOL, M. y RIPERT, G. Op. Cit., pág. 460

“La Substitución del Patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón substituido, será solidariamente responsable con el nuevo patrón, por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de substitución hasta por término de seis meses”.

Lo anterior no sucede en la Cesión de Deudas, ya que no existe término de las obligaciones como en materia obrera y proposición legal, que sostiene la solidaridad de las obligaciones, lo que hace inoperante este concepto para fundamentar la substitución de patrón.

Como ya se dijo la transmisión de deudas es:

“El convenio por el cual un deudor transmite a un tercero, que se convierte en deudor en lugar de él, su obligación a favor del acreedor.”¹⁵ y El artículo 2053, del Código Civil del Distrito Federal dice que *“El acreedor o lo que es lo mismo, la cesión de deudas, es el contrato por el cual un deudor es substituido por otra y la obligación sigue siendo la misma. La Ley Federal del Trabajo no la define, pero consiste en que “una persona substituye a otra en calidad de deudor”.*

Para que haya substitución de deudor, es necesario que el acreedor consienta expresa o tácitamente.

Se presume que el acreedor conciente en la substitución del deudor cuando permite que el sustituto ejecute actos que debía ejecutar el deudor, como pago de intereses, pagos parciales o periódicos siempre que lo haga en nombre propio del sustituto, y no por cuenta del deudor substituido.

¹⁵ Idem.

Así mismo y al respecto debe tenerse en cuenta lo preceptuado por el Artículo 2054 del Código Civil del Distrito Federal, que dice:

“Cuando el deudor y el que pretenda sustituirlo fijen un plazo al acreedor para que manifieste su conformidad con la sustitución, pasando ese plazo sin que el acreedor haya hecho conocer su determinación, se presume que desiste. El deudor sustituido queda obligado en los términos en que lo estaba el deudor primitivo, pero cuando un tercero ha constituido fianza, prenda o hipoteca para garantizar la deuda, estas garantías cesan con la sustitución del deudor, a menos que el tercero consienta en que continúen”.

Las excepciones que puede oponer el deudor sustituto al acreedor, son las que se originen por la naturaleza de la deuda por una parte y por la otra las que sean personales; pero no puede oponer las que sean personales del deudor primitivo.

En relación con las excepciones de la deuda cedida, por ejemplo cuando el cedente celebró el acto con algún vicio en su voluntad, el transmisionario podrá oponer la excepción y solicitar la nulidad del acto. Si el acreedor a su vez no ha cumplido con aquello que se le obligó o entregó algo defectuoso, el transmisionario podrá oponerle la excepción de contrato no cumplido o la de saneamiento por vicios ocultos. En el caso de las excepciones personales del transmisionario, éste podrá oponer al acreedor la compensación cuando se trate de un crédito propio.

Cuando el acreedor exonera al antiguo deudor aceptando otro en su lugar, no puede reclamar contra el primero, si el nuevo se encuentra insolvente, salvo convenio en contrario.

El Código Civil del D.F., no establece ninguna forma a la cesión de deudas, por lo que se considera un contrato consensual y para el caso de que se llegase a declarar nula una cesión de deuda, la antigua deuda renace para el deudor

primitivo con todos sus accesorios, pero en la reserva de derechos que pertenecen a terceros de buena fe.

2.5 LA SUBROGACIÓN

Es otra de las formas de transmitir las obligaciones.

El término de subrogación da la idea de substitución; o sea una por otra también llamada subrogación real. Cuando es de una persona por otra se le llamará subrogación personal.

La subrogación personal es la que nos interesa, en relación con el pago de una obligación.

La subrogación, es por tanto, la substitución jurídica en virtud del cual el crédito pagado por el tercero subsiste en su favor y le es transmitido con todos sus accesorios, no obstante, considerarse extinguido en relación con el acreedor.

La SUBROGACIÓN, es otra forma de transmisión de las obligaciones en derecho civil, que se equipara a la substitución patronal, tesis que sostiene la Ley y la Doctrina Española, y así lo aprecia también el Maestro Mario de la Cueva, en su tratado de Derecho Mexicano del Trabajo.

Se precisa determinar la posición de cada uno de los patrones, substituto, frente a los trabajadores y la de estos respecto a aquellos.

El principio básico que se desprende del artículo 41, es de que el Patrón substituto se subroga en todos los derechos y obligaciones de patrón substituido, tal es por lo demás la esencia de la substitución.¹⁶

¹⁶ Ibidem., pág. 462

El Maestro Mario de la Cueva, hace una equiparación de la Institución que estudiamos con la Subrogación, no obstante, que el maestro Mario de la Cueva, ha pugnado por la separación del derecho del Trabajo del Derecho Civil, además la substitución patronal tiene sus propios lineamientos y su propia terminología; aún cuando estén íntimamente ligados, no se debe olvidar, que cada uno tiene distinto campo de acción, por lo que hace imposible que se pueda uno adherir a la tesis que sostiene el Maestro Mario de la Cueva con anterioridad, con base en lo expuesto anteriormente.

La Subrogación puede ser la substitución, o sea de una cosa por otra o de una persona por otra persona; la primera es Subrogación Real y la segunda, es Subrogación Personal, de esta última me ocuparé más a delante, llamándole únicamente SUBROGACIÓN.

La Subrogación , es la institución jurídica, en virtud de la cual, el crédito pagado por tercero subsisten en su favor y le es transmitido con todos sus accesorios, no obstante considerarse extinguido en relación con el acreedor.

El pago con subrogación libera al deudor respecto al acreedor primitivo, si bien lo hace inmediatamente deudor de un nuevo acreedor y en las mismas condiciones que antes.

El pago subrogación es un pago no liberatorio para el deudor porque no lo hace éste y la subrogación es:

Una institución jurídica, por virtud de la cual el crédito pagado por el tercero subsiste en su favor y se le transmite con todos sus accesorios, aunque se considere extinguido con relación al acreedor.

No siempre existe subrogación en provecho del tercero que paga; para ello se requiere que se pacte o que el pago se encuentre en uno de los casos establecidos por la Ley, en los que la subrogación se concede de pleno derecho.

La Subrogación Convencional es la pactada por el acreedor con el tercero o puede serla también por el deudor.

LA SUBROGACIÓN LEGAL es la que podemos encontrar en los casos de quien paga la deuda ajena, no necesita la subrogación convencional, porque la ley lo subroga de pleno derecho en la acción del acreedor. El artículo 1251 del Código Civil, enumera estos casos. Todos ellos se basan en la idea de una convención sobreentendida. En ciertas circunstancias, el tercero que paga por otro, se encuentra legalmente obligado a ello, o bien que tanto él como el deudor tiene gran interés en que el pago se haga así.

Por tanto, la Ley desea que este pago se haga y sería injusto que el acreedor la negara; se dispensa, pues al deudor de pedirla y se le otorga de oficio.

Además la Subrogación legal opera por Ministerio de Ley sin pedir el consentimiento de los interesados, pues cuando paga un tercero, es por tener interés jurídico.

Planiol y Ripert, en su Tratado de Derecho Civil, expresan las formas en que se manifiesta la subrogación legal:

- I.- Quien paga a un acreedor preferente.
- II.- La concedida al comprador de un inmueble hipotecado.
- III.- La concedida a los codeudores y a los obligados por otros.

IV.- La concedida al heredero bajo el beneficio de inventario.

El artículo 2058 del Código Civil del D.F. vigente, enuncia los casos siguientes:

I.- Cuando el acreedor paga a otro acreedor preferente.

II.- Cuando el que paga tiene interés jurídico en el cumplimiento de la obligación.

III.- Cuando un heredero paga con sus bienes propios alguna deuda de la herencia.

IV.- Cuando el que adquiere un inmueble paga a un acreedor que tiene sobre él un crédito hipotecario anterior a la adquisición.

De las anteriores, se ve que el Derecho Civil Francés, como el Mexicano, se equiparan en la subrogación legal. Esta se reduce a un acto jurídico unilateral de un tercero, en la que se subrogan todos los derechos y obligaciones por Ministerio de Ley, aún el consentimiento del acreedor y del deudor.

Las características de la subrogación legal, son las siguientes:

- **Un acto jurídico unilateral;**
- **Un interés jurídico de un tercero en el cumplimiento de una obligación;**
- **Un pago y una substitución del sujeto activo por un tercero, aún cuando sea contra la voluntad del acreedor y deudor;**

De todos los elementos anteriormente enumerados, en ninguno de ellos puede encajar el Patrón Substituto, a excepción del segundo y el cuarto que podrían pertenecer a la substitución patronal.

A pesar de que la subrogación es una de las formas de la transmisión de las obligaciones y la que más se puede adaptar a la substitución patronal, sería absurdo introducir un contrato civil en materia de trabajo, ya que ésta tiene sus propios lineamientos y su propia naturaleza, aún cuando se encuentren íntimamente relacionados.

El pago con subrogación libera al deudor respecto al acreedor primitivo, si bien lo hace inmediatamente deudor de un nuevo acreedor y en las mismas condiciones que antes”.

Lo anterior plasma una subrogación legal, sin declaración de los interesados que en ella intervienen y aún cuando la ley no habla de la subrogación convencional, es indudable que esta pueda producirse por contrato celebrado entre un tercero y el acreedor.

Esta subrogación convencional no está prohibida, ya que el artículo 2058 del Código Civil del Distrito Federal, habla de la subrogación legal, pero no impide que el acreedor que por un convenio con un tercero le subroga en sus derechos, porque sería contrario al principio de autonomía de la voluntad de prohibir la subrogación convencional.

El artículo 2058 del Código Civil del Distrito Federal, establece:

“la subrogación se verifica por Ministerio de Ley sin necesidad de reclamación alguna de los interesados:

I.- Cuando el que es acreedor paga a otro acreedor preferente;

II.- Cuando el que paga tiene interés jurídico en el cumplimiento de la obligación;

III.- Cuando un heredero paga con sus bienes propios alguna deuda de la herencia;

IV.- El que adquiere un inmueble paga a un acreedor que tiene sobre él un crédito hipotecario anterior a la adquisición.

El artículo 2059 del Código Civil del Distrito Federal, señala además:

“Cuando la deuda fuere pagada por el deudor con dinero que un tercero le preste con ese objeto, el prestamista quedará subrogado por Ministerio de Ley en los derechos del acreedor, si el préstamo constare en título auténtico, en que se declare que el dinero fue prestado para el pago de la misma deuda.”

“Por falta de esta circunstancia el que prestó solo tendrá los derechos que expresa el respectivo contrato”.

La subrogación legal en el Derecho Mexicano, tiene similitud con el Derecho Civil francés y Planiol y Ripert en su Tratado de Derecho Civil, expresan la forma en que se manifiesta la subrogación legal, siendo de la manera siguiente:

La subrogación se reduce a un acto unilateral de un tercero, en la que se subrogan todos los deudores y obligaciones por Ministerio de Ley, aún sin el consentimiento del acreedor y del deudor.

En la subrogación legal, se hayan los siguientes elementos:

I.- Un acto jurídico unilateral;

II.- Un interés jurídico de un tercero en el cumplimiento de una obligación;

III.- Un pago y una sustitución del sujeto activo por un tercero, aún cuando sea contra la voluntad del acreedor y del deudor.

De lo antes expuesto en relación con las obligaciones, no podemos decir que se encuentre un fundamento jurídico que nos explique la naturaleza jurídica de la obligación substituta en el Derecho Mexicano del Trabajo y que sea el Derecho Civil el fundamento de Dicha Substitución, por las razones expuestas.

Por lo anterior cabe preguntarnos si existen obligaciones en la institución jurídica de patrón sustituto.

Existen obligaciones en esta Institución que contempla el Derecho Mexicano Obrero, como las derivadas del Patrón Substituto, pero para ello se tendrá que encontrar también los elementos constitutivos de esta Institución, y para saber cuáles son las obligaciones, las analizamos en el siguiente punto:

2.6 CONCEPTO Y ELEMENTOS DEL PATRON SUBSTITUTO

Para comprender los elementos anteriores es preciso comenzar por definir qué es la Institución Jurídica denominada PATRON SUBSTITUTO:

el Patrón Substituto figura jurídica propia y eminentemente del Derecho Mexicano del Trabajo, cuyo marco jurídico es el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo y en donde no es posible aplicar el Derecho Civil Mexicano, aunque comparativamente puedan tener identificación, no se pueden aplicar los términos

de acreedor y deudor, en cuanto a obligaciones substitutas, como se desprende de lo siguiente:

Al haber dado un bosquejo de las obligaciones, de sus formas de transmisión, de sus clases y de sus elementos, podemos sintetizar que su función definitiva es diferente, puesto que los elementos que constituyen el Patrón Substituto son de naturaleza distinta. Dichos elementos son:

- a) Empresa
- b) Patrón
- c) Trabajador y,
- d) Relación de Trabajo.

Debidamente definidos en la Ley Laboral, los anteriores elementos hacen que la interpretación y aplicación del concepto de Patrón Substituto sea con base en ella y cualquier pensamiento doctrinario, subjetivo u objetivo, o de su interpretación y aplicación legal será consecuencia del contenido del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, así como su interpretación a través de la costumbre, y de lo habitual de los casos, pero siempre con la finalidad no solo de proteger la estabilidad del empleo, sino también obligarse a la existencia de los derechos adquiridos respecto a prestaciones laborales derivadas, tanto de la relación laboral ante la substitución de patrón, como los derechos adquiridos respecto a prestaciones laborales derivadas de la terminación de la relación laboral.

Lo anterior, para cumplir con las obligaciones contraídas antes de la substitución como después de la substitución de Patrón en las relaciones laborales.

La substitución de Patrón la define el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señala:

“LA SUBSTITUCIÓN DE PATRON NO AFECTARA LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. EL PATRON SUBSTITUTO SERA SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE CON EL NUEVO PARA LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y DE LA LEY, NACIDAS ANTES DE LA FECHA DE LA SUBSTITUCIÓN HASTA POR EL TERMINO DE SEIS MESES, CONCLUIDO ESTE SUBSISTIRA UNICAMENTE LA RESPONSABILIDAD DEL NUEVO PATRON. EL TERMINO DE SEIS MESES A QUE SE REFIERE EL PARRAFO ANTERIOR, SE CONTARA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE HUBIERE DADO AVISO AL SINDICATO O A LOS TRABAJADORES”.

Estas obligaciones no se pueden encuadrar dentro del tipo de Acreedor y Deudor a que se refiere el Derecho Civil Mexicano, antes tratado en el Código Civil del Distrito Federal, sino que en el Derecho Obrero y en especial en las obligaciones substituidas, aparece que se tienen que realizar entre ACREEDORES y DEUDORES y en cambio en el Derecho Mexicano Obrero debe de realizarse entre EMPRESA O PATRON, TRABAJADOR Y RELACION DE TRABAJO CON EFECTO DE DERECHO A PRESTACIONES LABORALES ADQUIRIDAS.

Estos elementos antes citados los define la Ley Federal del Trabajo, para que no exista confusión, duda o indebida interpretación y aplicación a dichos conceptos desde el punto de vista Laboral.

Por lo tanto no existe en Materia Laboral CESION DE DERECHOS, CESION DE DEUDAS O SUBROGACIÓN, como en el Derecho Civil, en esta institución de Patrón Substituto.

LA EMPRESA la define en Artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo, al decir:

“La empresa para los efectos de las normas de trabajo, se entiende como 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”.

Empresa es la organización de los factores de la producción (capital y trabajo), en manos del empresario para los efectos económicos. Quedando incluidas, la empresa industrial, agrícola y comercial, ya que se transmite como unidad económico-jurídica la institución que se aplica en el Derecho Jurídico Mexicano, y

EL PATRON, lo define el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, al decir:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno y varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos”.

EL TRABAJADOR, lo define el artículo 80 de Ley del Trabajo como:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal determinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material indebidamente del grado de preparación técnica, requerida por cada profesión u oficio”.

RELACION DE TRABAJO, la define el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, al decir:

“Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado de 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 produce los mismos efectos”.

Todos estos elementos integran UNA **OBLIGACIÓN DE CARÁCTER LABORAL**, ya que intervienen en esta obligación sobre todo en su cumplimiento, y en su transmisión, pero si bien es cierto que tienen **similitud** con los elementos de obligaciones y transmisiones que se establecen en Derecho Civil, sus causas y consecuencias **son diferentes y comparativamente** encontramos:

Que la PRIMERA OBLIGACIÓN: ENTRE ACREEDOR Y DEUDOR EN EL DERECHO CIVIL, consiste en que el deudor debe pagar al acreedor civil en primera instancia, en tanto que en el derecho del trabajo primero debe cubrirse a los trabajadores sus adeudos.

En tanto que la SEGUNDA OBLIGACIÓN ENTRE LA OBLIGACIÓN DE UN TERCER DEUDOR Y EL ACREEDOR PRIMITIVO EN EL DERECHO CIVIL, NO PROCEDE SIN EL CONSENTIMIENTO DEL DEUDOR, AUNQUE EN ALGUNAS OCASIONES SIN QUE EXISTA NORMA LEGAL PARA ELLO, los efectos legales de PAGO SON QUE EL TERCER DEUDOR O SECUNDARIO DEUDOR, ESTA

OBLIGADO A PAGAR, substituyendo al primitivo deudor, salvo determinadas excepciones legales, según ya se ha tratado.

Estos efectos legales de pago, los tratadistas mexicanos y de otros países, han tratado de ubicar la Substitución del Patrón en obligaciones propias del Derecho Mexicano Civil y de otros países y con ello intentar dar solución a la transmisión de obligaciones, al dejar insubsistente y sin efecto legal, la Responsabilidad obligatoria del primitivo deudor, sin embargo, el Derecho Mexicano Laboral, con autonomía propia ha definido a las Obligaciones Substitutas, con los elementos interrelacionados y con fijación de las normas legales de tal situación, señalando claramente que para que se de la figura de patrón sustituto deben existir una EMPRESA, UN PATRON, UN TRABAJADOR Y UNA RELACION DE TRABAJO, mismas que hacen posible legalmente la responsabilidad de la Empresa Patrón, con los Trabajadores por el efecto de UNA RELACION DE TRABAJO DE OBLIGACIONES CONTRAIDAS A TRAVES DE DICHA RELACION DE TRABAJO, COMO LAS OBLIGACIONES DEDUCIDAS EN SU CASO, POR LA TERMINACIÓN DE DICHA RELACION DE TRABAJO.

El Derecho Mexicano del Trabajo, define y precisa legalmente que existe transmisión de obligaciones, a través de la Institución del Patrón Substituto, y que deben de llevar a cabo los supuestos DEUDORES, O SUPUESTOS PATRONES, A RAIZ DE LA VENTA DE LA EMPRESA EN FORMA SOLIDARIA POR UN TERMINO DE SEIS MESES, ya que después de este término, únicamente será responsable de las obligaciones el Patrón Substituto.

En el Derecho Mexicano del Trabajo, se establece que el DEUDOR DE LAS OBLIGACIONES LO SERA LA EMPRESA O PATRON, que en el Derecho Civil, tiene la denominación de EMPRESA, PROPIETARIO, O ACREEDOR.

Por lo tanto, en el Derecho Mexicano Laboral, los trabajadores se convierten en acreedores, tanto de prestaciones en dinero, anteriores a la substitución de patrón

como las que se deriven de la terminación de la relación laboral, ai no seguir laborando el Trabajo para el Nuevo Patrón Substituto, como de los derechos y obligaciones.

Lo anterior, hace que sean muy diferentes LAS OBLIGACIONES Y TRANSMISIONES DE OBLIGACIONES DEL DERECHO CIVIL COMO DEL DERECHO LABORAL, porque la naturaleza jurídica y su fundamentación son distintas, aún cuando las dos derivan de la Ley.

Además, la diferencia existente entre dichas obligaciones y transmisión de Obligaciones, tanto del Derecho Civil como del Derecho Laboral son distintas, ya que EN EL DERECHO CIVIL SE HACE POR MEDIOS CONVENCIONALES Y EN EL DERECHO LABORAL POR LA LEY LABORAL y los derechos y obligaciones de la Empresa o del patrón derivan en forma especial de LA RELACION LABORAL, que se genera del trabajo que se realiza por el trabajo para la Empresa o patrón mediante una subordinación y el pago de un salario.

En relación con la fundamentación y naturaleza jurídica del Patrón Substituto, se señala por el Maestro Mario de la Cueva ¹⁹ que: EL TERMINO DE LA SUBSTITUCION DE PATRONO, expresa el principio de la transmisión de una propiedad de la empresa. Unidad económica de producción o distribución o servicios.

Pero no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo. La institución es una "bella" reglamentación de la Ley de 1931, dice Mario de la Cueva, que pasó a la legislación vigente con el único cambio de la noción de contrato por el de relación de trabajo y con la adición que fija el término a partir del cual el patrón sustituto deja de ser solidariamente responsable con el sustituto.

¹⁹ DE LA CUEVA, MARIO. *Op. cit* pág 228 y sigs.

El Maestro Rafael Rojina Villegas, en relación a la SUBSTITUCIÓN DE PATRON²⁰ dice:

“que tomando en cuenta su naturaleza jurídica, se le considera como una subrogación SUI GENERIS, y define la subrogación como una forma de transmisión de las obligaciones por cambio de acreedor y distingue dos formas, la legal y la convencional, diciendo que la primera opera por ministerio de Ley y es, “un acto jurídico unilateral que solo implica la manifestación de voluntad del tercero con el fin de substituirse en los derechos del acreedor”.

Lo anterior manifiesta que aún cuando se utiliza la palabra subrogación, que se utiliza en el Derecho Civil, el concepto y contenido de este concepto de subrogación es diferente, puesto que SE ACEPTA LA IMPLICACIÓN DE UN CAMBIO DE DEUDOR y no se requiere el consentimiento de los trabajadores, quienes ocupan la posición de acreedor.

Lo que nos hace insistir en que la fundamentación del Patrón Substituto, se encuentra en una relación de trabajo en el que el PATRON ES DEUDOR Y LOS TRABAJADORES ACREEDORES, de los derechos y obligaciones que se deriven de la misma.

Es el caso, de que si una negociación se toma como un conjunto de bienes patrimoniales, nuestro derecho, no se opone a que cualquier persona pueda disponer de sus bienes en la forma que mas le convenga, pero siempre respetando los derechos de los terceros, de las leyes, de orden público, la moral, etc.; en la substitución patronal, no solamente se transmite el conjunto de bienes, el adquirente patronal, sino también los contratos de trabajo de los obreros, con todos sus derechos y consecuencias legales.

²⁰ ROJINA VILLEGAS, RAFAEL, “Derecho Civil Mexicano”, 3ª. Ed., Tomo V, Ed. Porrúa, México 1976, págs. 584 y sigs.

La cesión de derechos, en el remoto de los casos que pudiera operar, pero no es aceptado, es cuando se le hace un préstamo o anticipo en dinero a los trabajadores por parte del patrón, siempre y cuando se violara lo consagrado en la fracción XXIV del artículo 123 Constitucional, que dice:

“De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del trabajador en un mes.”

De lo anteriormente expuesto se puede establecer que la Cesión de Derechos es inaplicable para solucionar la responsabilidad del patrón sustituto, ya que este no puede estar obligado a responder en favor de los trabajadores aquellos derechos que por su propia naturaleza no son transmisibles, y que el patrón sustituto no puede transmitir por no estar facultado para hacer dicha transmisión, porque la misma ley lo prohíbe.

Por lo que respecta a la cesión de deudas en relación con la sustitución del patrón en el derecho de trabajo, se opina que para que haya cesión de deudas y surta sus efectos legales, se necesita el consentimiento del acreedor en forma expresa y tácita, no como en la sustitución del patrón, en donde no se toma en cuenta el consentimiento de los trabajadores, y aún lo hacen sin su consentimiento, y aún mas se puede decir que se hace inclusive la sustitución del patrón aunque el trabajador aceptara tácitamente como deudor del patrón sustituto.

Se insiste que en la cesión de deudas, el acreedor consciente en la sustitución del deudor, para que el deudor pague su adeudo del sustituto y lo haga por cuenta propia y no por el deudor primitivo.

De lo anterior, no se desprenden y no debe decirse, que el trabajador esté de acuerdo con la sustitución del patrón.

La sustitución del patrón en el Derecho Mexicano, tiene una figura jurídicamente propia por su naturaleza jurídica que es distinta de las obligaciones establecidas en las formas clásicas del Derecho Civil, de deudor y acreedor. Es por ello, que es de mucha importancia el desarrollar este tema, para ubicarlo jurídicamente, con antecedentes aplicables en materia obrera.

2.7 ESTUDIO COMPARADO ENTRE LOS ELEMENTOS DE LA SUBROGACION LEGAL Y LA SUBSTITUCION PATRONAL.

En primer lugar, se tiene que en la sustitución del Patrón, la transmisión de la empresa, se hace bajo ciertas estipulaciones, entre el patrón sustituto y sustituido, lo que se verifica forzosamente por un contrato entre ambos patrones, se ve aquí desaparecer el primer elemento de la subrogación, ya que ésta se verifica por medio de un acto unilateral.

El elemento en que el patrón tenga un interés jurídico en adquirir la negociación; puede no ser necesario ya que nunca haya tenido dicho interés.

Por lo que hace al pago, el patrón sustituto puede adquirir a la negociación; por este medio o por alguno de los contratos civiles.

Respecto del elemento a que se refiere el pago que hace el adquirente de un inmueble hipotecado, en la que la subrogación se hace aún en contra de la voluntad de las partes hay que señalar que en la adquisición de una empresa, no se opera dicha imposición, si bien es cierto, que en la Transmisión, no entra en juego la voluntad de los y trabajadores, es indistintamente igual, uno a otro patrón; pero pueden estar inconformes con la sustitución y entonces pueden pedir la

terminación o que sean rescindidos sus contratos de trabajos, liquidándolos de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Marcel Planiol y Georges Ripert, manifiestan: que la subrogación convencional puede ser: *"la pactada por el acreedor a quien se paga la consentida por el deudor"*.

La subrogación consentida por el acreedor puede ser posible, en todo caso, cuando el acreedor al recibir de un tercero el pago, puede siempre subrogarle sus derechos para decidirlo a hacer el pago, como puede negarse a subrogárseles. Para que pueda llevarse a cabo, se necesita que sea expresa y consentida al mismo tiempo de hacerse el pago.

En el Derecho Civil Mexicano, aún cuando no se especifica en el Código Civil, en su artículo 2072, se menciona que dice:

"El acreedor está obligado a aceptar el pago hecho por un tercero, pero no está obligado a subrogarle en sus derechos, fuera de los casos previstos por los artículos 2050 y 2059 del Código Civil Vigente; pero puede haber pacto convencional de subrogarse entre acreedor y tercero, ya que no va en contra de ninguna Ley de orden público, ni de las buenas costumbres, y la que va de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad".

En esta subrogación, el tercero que paga al acreedor, se subroga hasta por la cantidad que pagó, esto de acuerdo con un principio tradicional que rige en derecho Civil; pero en la substitución patronal no existe, toda vez que el nuevo patrón está obligado al cumplimiento de todas y cada una de las prestaciones, que exige el contrato de trabajo, o sea que deben cumplirse en forma total lo convenido en los contratos de trabajo aún cuando la empresa haya adquirido a una cantidad menor a la de su costo. Si se equipara la substitución patronal a la

subrogación convencional consentida por el acreedor, resultaría que el nuevo patrón solamente se obligaría con los trabajadores hasta por la cantidad en que hubiese adquirido la negociación, lo que no sucede en la substitución patronal, ya que este cumple con todos los derechos y obligaciones adquiridos por los trabajadores.

En la SUBROGACIÓN CONVENCIONAL CONSENTIDA POR EL DEUDOR observamos que cuando el deudor paga su deuda con dinero que haya conseguido en mutuo, le permite la ley que el mismo consienta en la subrogación.²²

En el derecho Civil Mexicano, en el artículo 2059 del Código Civil Vigente, dice:

“Cuando una deuda fuere pagada por el deudor con dinero que un tercero le prestara para tal objeto, el prestamista quedará subrogado por Ministerio de Ley en los derechos del acreedor, si el préstamo constare en título auténtico en que se declare que el dinero fue prestado para el pago de la misma deuda. “

Por falta de esta circunstancia, el que prestó solo tendrá los derechos que exprese su respectivo contrato.

De las anteriores transcripciones, se encuentra que tanto en el Derecho Civil Francés, como en el Mexicano, LA SUBROGACIÓN CONSENTIDA POR EL DEUDOR, se encuentra clasificada como subrogación legal, por lo que no interesa su estudio.

En el Derecho Civil Francés, se encuentra que tanto la Subrogación convencional o legal, siempre produce los mismos efectos, por lo que no debe decirse que hay dos especies de subrogación, pues solo las causas que la producen son diferentes.

²² PLANIOL M., y RIPERT G., op.cit., p. 480

Concluyo en los términos usados en la Cesión de Derechos, de Deudas y en la Subrogación, a pesar de que la propiedad y el adecuado uso de los términos, en cuanto a cuestiones jurídicas se refiere, dan por una parte la facilidad de la comprensión de las disciplinas que exponen, por otra parte, también se pueden comprender aquellos de una institución jurídica que tiene fisonomía propia, como lo es la substitución patronal que es una figura propia del Derecho del Trabajo.

CAPITULO TERCERO

ANALISIS DEL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 MOTIVACION LEGAL DEL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el Derecho del Trabajo en forma continua se presentan problemas nuevos, por lo que se impone la imperiosa necesidad de una nueva reglamentación sin buscar fundamentación en otras ramas del Derecho, como es el caso de la Subrogación del Patrón.

El Derecho del Trabajo, tiende no solo a renovarse sino a buscar su propia naturaleza, que cristalice la nueva idea del Derecho del Hombre a la existencia y además por el cambio que se ha operado en la posición de los mismos, ante el creciente avance de las empresas monopolizadoras de las diversas actividades y porque la clase trabajadora exige una protección total en sus relaciones de trabajo.

El derecho Laboral, procura estabilidad de los obreros en sus empleos, para lo cual impide la ruptura de las relaciones de trabajo al ser traspasada una negociación como antiguamente se originaba.

En el estado actual de nuestro derecho, la relación jurídica de trabajo, en su desarrollo va dando origen a nuevos derechos a favor de los trabajadores, de los que no pueden ser desposeídos como es la Institución que estudiamos o sea, la Substitución Patronal.

Esta Institución aparece en el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1925, que en su artículo 25, por virtud del cual, la substitución de patrono, no podía afectar los contratos existentes”.

Posteriormente se reglamenta la substitución patronal, en el artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo, de 18 de agosto de 1931, que expresa:

“La substitución del patrón no afectará los contratos de los trabajadores existentes. El Patrón substituto 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”.

Lo anterior vino a ser, no solo una obligación para los mismos trabajadores, sino una taxativa a la voluntad del vendedor y comprador de la negociación, quienes no podrían en ningún caso hacer nugatorios los derechos adquiridos por los obreros, por el solo hecho de la venta de la negociación.

La substitución de Patrono, implica necesaria y únicamente el cambio de persona, aunque parece de fácil la aplicación del artículo 35, causó confusión y duda lo que vino a ACLARAR LA EJECUTORIA de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de fecha 12 de febrero de 1936, Toca 5950/2ª. Jacinto Narváez y que sostiene:

“Para que exista substitución de Patrón es requisito indispensable que una negociación considerada como unidad económica-jurídica, se transmita de una persona a otra en forma tal, que el patrimonio como unidad de la misma naturaleza económica jurídica, pase a ser el patrimonio de otra persona; o lo que es lo mismo, se requiere que esa unidad económica como tal pase a una nueva persona, puesto que la substitución de patrono, no es sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar a otro y la cual, por

implicar precisamente una transmisión de unidad económica, produce un doble efecto que consiste en:

I.- En que las relaciones de trabajo permanecen intactas, como si no se hubiera efectuado la transmisión , en atención a que ésta no son parte los trabajadores y consiguientemente no pierden sus derechos.

II.- En que el nuevo patrón responde de todos los derechos y obligaciones existentes a favor de los trabajadores. Lo que a su vez, no es sino una transmisión de obligaciones como consecuencia de la necesidad de garantizar los salarios de los obreros."

Con lo antes expuesto, no hay problema en la aplicación del Artículo 41, pero se encuentra que existen problemas como cuando una negociación vende una parte de su maquinaria, útiles, enseres o traspasa a otra persona, alguna de sus sucursales o dependencias que, conjuntamente constituían la primera unidad económico-jurídica.

Por lo que se refiere a la transmisión de una parte de la maquinaria, útiles, enseres de una negociación, se puede decir que en este caso no hay substitución de patrón, pues como he dicho, para que exista substitución de patrono, es necesario que se transmita la negociación considerada como una unidad económico-jurídica a otra persona.

Entonces, por lo que hace a la venta o traspaso que verifica una empresa de alguna de sus sucursales, si produce el efecto de hacer del adquirente de la misma, patrono substituto y responsable en los términos del artículo 41, en relación a los trabajadores o empleados cuyos servicios se encuentran ligados, precisamente a la sucursal o dependencia que se hubiere vendido, puesto que por una parte, el trabajador va a continuar prestando sus servicios a esa sucursal al

nuevo patrón y por otra, es éste quien en el futuro va a cubrirle sus salarios y a cumplir las obligaciones que los patrones tienen con relación a los trabajadores.

La institución de patrón sustituto, se ha elaborado exclusivamente en beneficio de la clase trabajadora, que consiste en mantener asegurada para el trabajador su relación de trabajo; en virtud de que con esta institución, el cambio de dueño de una empresa no afecta los contratos de trabajo existentes, por lo que viene a ser una limitación a la voluntad del vendedor y comprador de la negociación, los cuales no podrán por ningún motivo, despedir a los obreros por el hecho del traspaso de la empresa, ya que en caso contrario, se les tendrá que indemnizar.

A los obreros no les interesa en forma alguna el cambio de patrón, sino únicamente el conjunto de derechos durante los años en que ha estado prestando sus servicios.

Ya se dijo que el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, define la institución así:

"La substitución de patrono no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses y concluido este plazo, subsistiendo únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

3.2 PATRÓN SUSTITUIDO, PATRÓN SUSTITUTO Y SOLIDARIDAD

Antes de abordar el presente punto cabe aclarar los siguientes conceptos y elementos:

I.- Patrón

a) **Patrón sustituido**

b) **Patrón sustituto**

II. Empresa

III. Trabajador

IV. Relación de trabajo

V. **La solidaridad hasta por seis meses.**

Patrón, Empresa, Trabajador y Relación de Trabajo ya han quedado definidos en el capítulo anterior, no obstante los repasamos brevemente y nos aclaramos los pendientes:

- **El patrón sustituido**, es aquel que enajena en forma total o parcial una negociación.
- **El patrón sustituto**, es el que adquiere en virtud de un acto jurídico válido total o parcialmente una empresa.
- **La solidaridad**, es una vinculación de una persona con otra por determinado tiempo, que señala el citado artículo legal, es por seis meses y debe contar desde el momento en que el trabajador es notificado o tienen conocimiento de tal hecho.

En la Ley Federal del Trabajo, se encuentra la institución de Patrón Substituto en el artículo 41, que a la letra dice:

*“La Substitución del patrón, no afectará los contratos de trabajo existentes. El Patrón Substituto será **SOLIDARIAMENTE** responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley nacidas antes de la fecha de la substitución hasta por el término de seis meses y concluido este plazo subsistirá la responsabilidad del nuevo patrón”.*

3.3 RELACION DE TRABAJO

El fenómeno de la substitución del patrón, tiene lugar cuando éste vende o traspasa la empresa totalmente, teniendo en cuenta que el cambio de dueño de la empresa no modifica ni altera en forma alguna la relación de trabajo, ya que el nuevo patrón asume todas las responsabilidades del substituido de acuerdo con la Ley Laboral. El criterio de nuestro legislador, sostiene que el traspaso de una negociación no implica terminación del contrato de trabajo, pues este sigue produciendo sus efectos y consecuencias legales, en relación con el nuevo patrón; esto es, la substitución de patrón opera cuando una negociación ha pasado del poder de una persona física o moral al poder de otra, también física o moral.

El artículo 41 de la Ley Laboral, no exige la celebración de los contratos de trabajo existentes, ni celebración de contrato alguno entre el anterior y el nuevo adquirente, para que éste tenga la obligación de respetar los contratos celebrados anteriormente por su antecesor y los derechos que han adquirido los trabajadores, que siguen prestando sus servicios en la empresa transferida; pues el propósito que se persigue por parte del Legislador, al introducir el artículo referido, fue proteger los dichos contratos y derechos, en aquellos casos en que hubiera cambio de patrón, sin tomar en cuenta las causas que originaron la substitución, pues en caso contrario equivaldría a nulificar y desconocer los principios fundamentales en que descansa la Ley Federal del Trabajo.

La revolución mexicana representada por el Constituyente de Querétaro de 1917, hubo de plasmar en el artículo 123 Constitucional, con la Ley Federal del Trabajo, vigente del 18 de agosto de 1931, en la que se encuentra la Institución que se estudia y que viene siendo una limitación a la voluntad del comprador y vendedor de una negociación, quienes no podrán en ningún momento despedir a los trabajadores laborantes por el solo hecho del traspaso, en lo que se ve el adelanto de nuestro Derecho Mexicano, sobre las demás legislaciones.

El Derecho Mexicano del Trabajo, conserva la relación de trabajo en esta Institución del patrón sustituto, en tanto el trabajador laborante se encuentra en condición de seguir prestando sus servicios en la empresa, en tanto no de motivo para su separación, el contrato de trabajo se conserva con todos sus derechos.

De lo anteriormente citado, la legislación Laboral, define el Contrato de Trabajo, en su artículo 20 que dice:

"...Contrato individual de trabajo, cualesquiera 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".

Se comprueba que el contrato de trabajo, no tiene aplicación satisfactoria para el derecho Civil, pues en el contrato de trabajo, hay libertad de contratación, autonomía de voluntad y de ello se ha hablado y dicho que no existe jurídicamente, ya que en el Derecho Civil, lo fundamental es el acuerdo de voluntades y en el contrato de trabajo, en el derecho laboral la voluntad de las partes, no se manifiesta, en la mayoría de los casos.

Las características de los contratos de trabajo son: la prestación de servicios; la remuneración, la subordinación y la dependencia y la relación de trabajo se forma debido a necesidades y circunstancias especiales, de quienes prestan el servicio a

la persona física o moral o a la empresa y su reglamentación está regulada por la Ley Laboral por medio de condiciones mínimas, para su realización, como es el salario, la jornada de trabajo, los días laborales, etc., estas circunstancias, distinguen los contratos de trabajo y la relación laboral y siempre busca el equilibrio de las prestaciones, puesto que regula el cambio de las mismas y también la seguridad en el trabajo.

Se entiende que la relación de trabajo individual, no tiene origen por la concurrencia de voluntades de trabajador y patrón; consecuentemente el contenido de la relación de trabajo, no proviene de un acuerdo de voluntades, ya que la ley y los contratos colectivos de trabajo, tienen un contenido independiente de la voluntad de trabajador y del patrón, puesto que dicha Ley Laboral les da un valor imperativo y con cumplimiento estricto.

La relación de trabajo individual, es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para el trabajador y para el patrono del simple hecho de la prestación de servicios.

La Ley Federal del Trabajo, hace referencia a la relación individual de trabajo, que se encuentra definida en el primer párrafo del artículo 20 de la Ley al decir:

“Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salarios”.

La Ley Federal de Trabajo, hace referencia a la relación de trabajo en forma vaga generalizada e indirecta y de ahí que el Contrato de Trabajo, sea la conclusión definitiva y determinada de la relación de la relación de trabajo y tenga por ello como elementos en su doble acepción: acuerdo de voluntades y relación de trabajo.

El Maestro y Dr. Mario de la Cueva, define la Relación de Trabajo, en la siguiente forma:

*“Relación de Trabajo, es aquella en la cual la persona, mediante el pago de la retribución correspondiente subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”.*²³

En la anterior definición se encuentran los siguientes elementos:

- I.- Prestación de un servicio personal, pues trata de la fuerza de trabajo de una persona, prestación que consecuentemente, solo podrá prestarse por el trabajador mismo.
- II.- Pago de una retribución como contraprestación por la energía de trabajo recibida.
- III.- El trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio de la empresa y por tanto , subordina su actividad a los fines de la empresa.²⁴

La relación de trabajo, nace a partir del momento en que el subordinado el trabajador al empresario, deja de ser un simple poder de hecho para transformarse en un poder jurídico.

3.4 PATRON

Para que se tenga el carácter de patrón, se requiere así mismo que utilice los servicios de una o varias personas, mediante el respectivo contrato de trabajo, porque se podría emplear los servicios de otras personas, mediante contratos de

²³ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*, pág. 15

²⁴ Idem, pág. 17

carácter civil, por ejemplo, la prestación de servicios profesionales que son distintos a los contratos de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, dice:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

En relación al Patrón Substituto, se encuentra que el patrón utiliza los servicios de personas, pero mediante un contrato de trabajo, que son los que se respetan por su vigencia por el patrón sustituto, al adquirir la negociación.

El patrón sustituto es la persona física o moral que adquiere por virtud de un acto jurídico válido, una negociación ya sea total o parcialmente, ocurriendo esto último cuando se enajena una sucursal; pero en sí mismo constituye una unidad económico-jurídica, por lo que resumiendo lo anterior, se define:

PATRÓN SUBSTITUTO, es la persona física o moral que por el hecho de una enajenación obtiene una empresa o negociación como entidad económico- jurídica y se constituye en patrón sustituto y único, una vez transcurrido el término de seis meses

3.5 TRABAJADOR

Las relaciones individuales y colectivas son los dos tipos de que se compone la Relación de Trabajo y las que nos conducen a la determinación de los sujetos que intervienen en el Derecho del Trabajo, y que en este caso es el trabajador a quien nos referimos individualmente.

Por lo tanto, es el Derecho del Trabajo, quien tiene la función principal de redactar el conjunto de normas que proporcionen a la clase obrera, por las prestaciones de

sus servicios, un nivel de vida decorosa; apreciándose que el trabajador es básico en los preceptos que reglamenta, por lo que se le define en el **artículo 8º** de la Ley Federal del Trabajo como:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajador, toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio”.

Trabajador es toda persona física protegido como ser humano, por la energía personal gastada en la prestación de un servicio, no se concibe una persona moral como prestando servicios físicos y poderles aplicar como es un salario mínimo, una jornada de trabajo, etc. Debe decirse que todo lo antes estudiado, se refiere y es en beneficio del trabajador como persona física, que lo recibe, de no alterarse sus contratos de trabajo existentes, cuando por medio de un acto jurídico una negociación donde trabaja, pasa al poder del poder de una persona física o moral o poder de otra persona física moral.

Debido a la solidaridad, el patrón sustituto queda obligado con los trabajadores laborantes, a las prestaciones nacidas antes de la sustitución; solidaridad que consiste en la responsabilidad del patrón sustituido con el patrón sustituto de las obligaciones inherentes a la empresa o negocio. Para que exista esta figura, se necesita que la empresa o negocio cambie de dueño totalmente.

Por lo que la sustitución de patrón por el beneficio propio que reporta a los trabajadores, no debe usarse para perjudicar los intereses propios de los trabajadores.

El término de solidaridad del patrón sustituido es por seis meses, tiempo en que los trabajadores pueden hacer valer sus derechos, dicho término empieza a contar

cuando ha sido notificado el cambio del patrón a los trabajadores, o cuando éstos tienen conocimiento de la enajenación de la empresa o negocio.

Las relaciones que nacen por el traspaso de la empresa o negocio de un patrón a otro, se rigen por el Código Civil.

Aunque en la relación de trabajo, nos hemos referido a la empresa en sentido amplio, es decir como sinónimo de organización de los factores de la producción, capital y trabajo a manos del empresario, quedando dentro de este concepto la empresa industrial, agrícola y comercial, pues al ser traspasada la empresa comunidad económico-jurídica, surge la figura jurídica del patrón sustituto. La vida de un obrero la consume la empresa, el trabajo lo desarrolla en ella y el derecho de trabajo, nació como consecuencia de dicho trabajo, por la lucha de los grupos sociales, laborales contra el poder y derecho del empresario.

3.6 EMPRESA

George Ripert, en su libro Aspectos Jurídicos del Capitalismo Moderno dice:

“Que la empresa y empresario, son del dominio del lenguaje corriente, el uso le ha dado un sentido diferente, la primera la designa como cualquier actividad dirigida a un fin determinado y la segunda, la califica como la persona que profesionalmente ejecuta ciertos trabajos”.

Es decir la Empresa es:

La unidad económica y jurídica, en el cual se agrupan y coordinan los factores humanos y materiales de la actividad económica y, EL EMPRESARIO es la persona que asume la carga de disponer, coordinar la producción en la empresa moderna, en la cual, no son las mismas personas las que proporcionan el capital y el trabajo, sino simplemente organizan la producción miras hacia el mercado.

La Empresa siempre ha sido distinguida por el empresario, (persona física o moral, quien dicta el destino de la empresa, su organización y las relaciones de trabajo, así como podía cerrar la empresa a su arbitrio y cambiar todo, lo que obtenía era un salario a cambio de su trabajo y siempre estaba expuesto a ser separado del puesto que tenía en la empresa.

En la Empresa liberal, se ha operado una transformación y el nuevo concepto de empresa se debe a la evolución social, política y económica de los pueblos, habiendo cobrando fuerza la idea de la propiedad como función social, cuyo autor, León Degüit sostiene:

El Liberalismo hizo al empresario dueño absoluto de la empresa y sus poderes también absolutos. El Profesor Radbruch manifiesta que esta situación ha cambiado a la Empresa, ya no es absoluta del empresario, se ha transformado al igual que el derecho de propiedad; estos síntomas derivan de la reglamentación que hace el Derecho Económico y el del Trabajo. El Derecho Económico, dice: es el conjunto de normas que permiten al estado intervenir en los problemas de la producción y distribución de los productos a efecto de dar satisfacción a las necesidades económicas de la sociedad.

La economía liberal, no quiso la intervención del Estado, pero se mostró impotente en el siglo actual para resolver los grandes problemas de la economía nacional. El Derecho Económico es la posición intermedia entre la economía liberal y la del Estado; este es el límite a los derechos del empresario y uno de los factores que influyeron en el cambio de la empresa.

También el Derecho del Trabajo, es otro límite a los poderes del empresario en su doble sentido; el Estado creó los derechos de grupos en la empresa, colocándolos frente al Derecho de Propiedad, el derecho de los Grupos Sociales, siempre

tienden al bien del género humano, procurando que el Derecho del Hombre tenga existencia con una mejor vida.

Para que exista la igualdad de derecho, es por lo que se ha preocupado el Derecho del Trabajo y ahora se ve que en la empresa existen dos poderes desiguales: El Capital y el Trabajo, este último cuando se trata de relaciones de trabajo.

El derecho de Trabajo, a través de su desenvolvimiento va dando nacimiento a nuevos derechos a favor de los trabajadores, de los que no pueden ser desposeídos, y tenemos por ejemplo, la Institución del patrón sustituto.

El Derecho del Trabajo, actualmente prohíbe el cierre de la empresa a menos que exista una causa justificada para ello; pero deberá ser autorizado por la Autoridad Laboral, Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de no ser autorizado el cierre de la empresa deberá continuar laborando y en caso de no hacerlo se podrá exigir responsabilidades al patrón.

Las empresas individuales, actualmente tienden a ser substituidas por las Sociedades mercantiles. Las Sociedades en general son las diferentes empresas económicas que estudian las formas de las empresas, reconocen como una de ellas a las Sociedades en General.

También el concepto de Empresa, puede extenderse a organizaciones que no persiguen ningún fin de lucro, sino de comodidad, de estudio, etc.

CAPITULO CUARTO

PROCEDIMIENTO QUE DEBE SEGUIRSE PARA APLICAR EL ARTICULO 41.

4.1 RECLAMACION Y PROCESO

En el Derecho Mexicano del Trabajo, no se requiere una forma determinada, ni especial en los escritos, promociones o alegaciones. Lo único que se necesita es precisar los puntos petitorios y fundamentos de los mismos, para que la parte contraria pueda dar contestación a ellos y no quedar en estado de indefensión.

El Proceso, supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, que ponen en actividad a la autoridad jurisdiccional encaminado a obtener una resolución.

Chioventa, define el Proceso:

“El complejo de los actos coordinados a fin de la actuación de la Ley (con relación a un bien que se pretende garantizar por ella) por parte de los órganos de la Jurisdicción”²⁵.

El propósito de este tema es estudiar el procedimiento que sigue el Juicio Laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en especial el que se refiere a la Substitución Patronal.

Iniciado el Juicio Laboral, a través de una demanda Laboral promovida por un trabajador, señalará el domicilio de la fuente de trabajo donde laboró y como consecuencia de ello el nombre y apellidos de la persona física o el nombre de la razón social de la persona moral, en el caso que se establezcan sus acciones, sus

pretensiones a prestaciones de pago y sus fundamentos en los hechos que deberá expresar sin que sea necesario el fundamento legal, pero debe ser firmada por el trabajador o en su caso por el apoderado con documento de poder y mandato.

Esta demanda laboral será presentada ante la Oficialía de Partes de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la que será turnada para su acuerdo admisorio a la Junta Especial correspondiente, quien al mismo tiempo, la estudiará ya que en caso de que exista error u omisión de alguna situación, ordenará que se haga la aclaración o habiéndose aclarado, dictará auto de admisión de la demanda laboral, fijará día y hora, mes y año para una audiencia en sus etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y que tendrá verificativo dentro del término legal establecido.

Para que la parte contraria comparezca al juicio laboral, es necesario que se le cite a juicio mediante un emplazamiento a juicio, corriéndole traslado con las copias de la demanda, así como para ello se comisiona al C. Actuario para que lleva a cabo dicha diligencia, previo cercioramiento con datos de que el domicilio de la persona física o moral se encuentra establecida en dicho domicilio.

Notificado y emplazado a juicio el demandado, el día, hora, mes y año comparecerá a dicha audiencia o en su defecto su apoderado, la hora para estar presente en la citada audiencia en su etapa de conciliación donde las partes se sujetarán a expresar si están de acuerdo en llegar a un arreglo respecto a la demanda en caso contrario, la Junta de Conciliación, dictará un acuerdo al respecto y ordenará pasar a la siguiente etapa de demanda y excepciones donde el actor-trabajador aclara o ampliará su demanda y ratificará en su caso la misma y el demandado contestará la demanda con claridad y precisión, sin evasivas, no omitiendo nada y en caso de silencio o evasivas a algún hecho será tomado como aceptado el hecho de demanda.

²⁵ DE PINA, RAFAEL Y CASTILLO LARRAÑAGA, J., *"Instituciones de Derecho Procesal Civil"*, Ed.

En caso de que el demandado no llegase a comparecer no llegase a comparecer a la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Si el actor o demandante no comparece a esta audiencia en su etapa demandada y excepciones por Ley, se le tiene por ratificada dicha demanda.

A esta etapa de demanda y excepciones a su término, la Junta de Conciliación y Arbitraje, dictará el acuerdo respectivo a esta etapa y ordenará su continuación a la siguiente etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Esta etapa de admisión de pruebas, tiene para la parte demandada suma importancia, ya que al comparecer a la etapa de demanda y excepciones, la ley laboral si bien no podrá atacar ni destruir los hechos fundamentarlos de la demanda, también es cierto que podrá tener la opción de manifestar dos opciones de que no es trabajador o no ha habido despido, opciones que tiene únicamente el demandado para los casos en que no se presente a contestar la demanda; respecto a ello nos lo aclara la siguiente Jurisprudencia:

El artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si el demandado no comparece o resulta mal presentado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, no hizo sino establecer el derecho de los demandados para contrarrestar o desvirtuar el sentido afirmativo de la demanda, declarado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, debido a su falta de comparecencia o mal representación o lo que es igual, trató de que no quedará sin defensa de ninguna manera, el demandado y en esta forma, se pudiera comprobar la inexactitud de los hechos fundados de la acción ejercitada.

Esta etapa de ofrecimiento de pruebas, tanto el actor como el demandado, tiene oportunidad de aportar todas las pruebas que consideren convenientes para la justificación de los hechos controvertidos a la demanda en su contestación y una vez realizada la anterior etapa, se dará por terminada la audiencia respectiva señalándose nueva fecha para la continuación del proceso en su etapa de desahogo de pruebas.

Cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas y dictado el acuerdo por la H. Junta, no se admitirán mas pruebas, salvo las que se refieren a supervenientes.

El acuerdo dictado por la H. Junta, al término de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, también apercibe a las partes a comparecer a la siguiente audiencia de desahogo de pruebas con apercibimientos legales que de no comparecer a desahogar sus pruebas, tendrán por desiertas dichas probanzas.

Desahogadas las pruebas, la Ley Federal del Trabajo, consagra el derecho de formular alegatos antes de pasar al dictaminador para proyecto de resolución.

En relación al procedimiento laboral, existen actos complementarios como el de autorizar diligencias para mejor proveer, cuando existan en el ánimo de la Junta, dudas o mejores justificantes para mejor proveer.

A continuación de los alegatos, el procedimiento se pasará a dictamen para los efectos de que se dicte un proyecto de resolución sobre la litis planteada sobre las pruebas aportadas y desahogadas y deberá ser dictado dentro de la sentencia y dos horas que ya que la ley laboral establece que la jurisdicción laboral tienen como principio fundamental el de celeridad.

El dictamen o extracto del procedimiento laboral en su fase substantiva, servirá para que el Tribunal Laboral, facilite su estudio y su resolución, basándose en la demanda, contestación de demanda, pruebas, pruebas admitidas y desahogadas y haciendo de lo anterior una apreciación en conciencia y señalándose cuáles fueron los hechos que se probaron.

El Tribunal Laboral si estuvieren conformes los representantes del gobierno, capital y trabajo con el dictamen presentado, lo firmarán así como también podrá emitir opiniones personales respecto a su aprobación o en su defecto harán el razonamiento para que dicho dictamen sea modificado, si así lo estimaren, dichos representantes. Todos y cada uno de los dictámenes, estará autorizado por el Secretario de la Junta Especial.

Lo anterior se llevará a cabo previa lectura que del dictamen hagan los representantes de la Junta Especial y así mismo con las opiniones y razonamientos que apoyen o en su defecto cambien el dictamen, se tomará la votación por el secretario de Grupo Especial y una vez hecho lo anterior, engrosará el laudo, hasta el secretario, agregados los razonamientos de los representantes, se tomará a firma de los citados representantes y si alguno faltare a firmar el laudo, al representante faltante se le apercibirá y surtirá efectos legales el laudo.

Los laudos deben dictarse a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos según los representantes de la Junta especial lo crean debido en conciencia.

Los laudos deben contener los siguientes requisitos para que tengan validez legal:

1. Claridad y precisión en su contenido;
2. Congruencia con la demanda y la contestación y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio;
3. Apreciaciones de hechos y pruebas en conciencia y aplicación del derecho;
4. Decisión de los puntos litigiosos, mediante declaración de condena o absolución.

Los laudos como las sentencias deben ser claros, precisos porque de otro modo no cabría exactamente el contenido del fallo y su ejecución daría lugar a nuevos conflictos congruentes con la demanda y contestación con las demás prestaciones deducidas por las partes, porque el órgano jurisdiccional no puede resolver ni más allá, ni sobre cuestión o cuestiones distintas de las propuestas por ellas y deben dictarse en virtud de la apreciación de las pruebas y de los hechos en conciencia con sujeción al principio establecido expresamente por la Ley Federal del Trabajo y han de versar sobre todos los puntos litigiosos porque la resolución de fondo es esencialmente exhaustiva.

El laudo es el acto procesal más importante del órgano jurisdiccional del trabajo. El Maestro De Pina dice, en relación con la sentencia civil que ésta es el fin formal del proceso, el laudo es la etapa decisiva del proceso del trabajo meta de la actividad desarrollada en pos de su decisión jurisdiccional.

4.2 TRAMITE Y PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARACION DE PATRON SUBSTITUTO

Siguiendo con el tema del procedimiento laboral, es importante señalar que no encontramos articulado alguno que indique el procedimiento a seguir ante las Juntas de la Substitución Patronal, ni como incidente ni como un procedimiento para procesal.

Se ha establecido en forma habitual en la procedimiento laboral que el procedimiento a seguir de la Substitución del Patrón sea vía incidente.

El incidente en su acepción gramatical, se estima derivado del latín Incido. Incidens, que quiere decir conocer, cortar, interrumpir o del verbo "cadere" y de la preposición "in" (caer en interrumpir).

El significado de incidente en el caso de que nos ocupa, es el que los trabajadores dan a conocer a las juntas que el nuevo patrón que adquirió la negociación como unidad económico-jurídica, con todos los derechos y obligaciones del substituido, es el responsable de sus derechos y prestaciones adquiridas.

En relación con el procedimiento laboral, el **Incidente de Substitución Laboral**, se puede promover en cualquier estado en que se encuentre el juicio ordinario laboral porque para ser llamado a juicio al Patrón Substituto, no es necesario que se llenen las formalidades de un juicio ordinario, sino que solamente sea citado para ser oído en forma incidental a fin de que legalmente se le pueda tener como tal de acuerdo con lo estipulado por el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

El incidente de Patrón Substituto tiene relación inmediata con el juicio ordinario dentro del mismo, ya que no se podría estar demandando a cada patrón por separado porque los juicios se harían interminables y la característica del juicio laboral es su celeridad, además por principio de economía procesal.

Una vez presentada la demanda en contra de un patrón, no es jurídico volver a presentarla contra los patrones sustitutos cada vez que se opere el fenómeno del Patrón Substituto Patronal, sino que el Patrón Substituto deberá continuar el trámite del conflicto laboral iniciado contra el Patrón Substituto en el estado en que se encuentre porque resultaría que el juicio laboral nunca terminaría con solo provocar un cambio de patrón, lo que además los trabajadores se encontrarían de que se les aplicara la excepción de prescripción.

El escrito incidente de Patrón Substituto se presenta en el grupo especial correspondiente donde se tramita el juicio Ordinario-Laboral y en dicho escrito se narrarán todos y cada uno de los hechos que dieron motivo a dicho incidente y en el mismo se ofrecerán pruebas y se solicitará suspensión del procedimiento ordinario.

La cuestión del incidente antes citado, es que el actor deberá probar que el nuevo adquirente de la negociación como unidad económico-jurídica, continua con la misma actividad comercial con los mismos trabajadores, con los mismos muebles, con los mismos enseres, con la misma maquinaria y en el mismo domicilio, en su caso y habiéndose probado en autos lo anterior y que se encuentra trabajando y prologándose sus actividades del antiguo negocio del anterior patrón, la Junta Especial debe dictar resolución declarando al Nuevo Patrón como sustituido del antiguo.

Las pruebas que se aportan en este incidente son la confesional, documental, inspección, testimonial, instrumental de actuaciones, presunción legal y humana.

El incidente de sustitución patronal que se presenta ante la Junta Especial para que sea agregado al juicio ordinario previa admisión y aceptación, se señalará día, hora, mes y año para la audiencia incidental de contestación y ofrecimiento de pruebas y admitido el incidente se notificará con las copias al demandado Patrón

Substituto con los apercibimientos legales que de no comparecer se tendrán por ciertos los hechos.

Este procedimiento laboral en el incidente tiene las características del juicio ordinario, ya que se suspenderá el trámite del juicio ordinario para dar cause a dicho incidente, se llevará a cabo la audiencia incidental ratificando su escrito el actor, el demandado sustituto contestará a los hechos formulados en el incidente y las partes ofrecerán en su momento procesal correspondiente las pruebas de su parte para probar cada uno los hechos que sostiene el actor en su demanda y el demandado en su contestación de demanda.

En la audiencia incidental la Junta Especial, dictará su acuerdo respectivo respecto a dicha audiencia y en relación a las pruebas ofrecidas por las partes como también las que se admiten y en el mismo acuerdo se señalará día, hora mes y año para el desahogo de las pruebas con los apercibimientos legales a comparecer a las partes al desahogo de sus pruebas, ya que en caso de no comparecer, se les tendrá por desiertas dichas pruebas, aplicación que hace la Junta Especial, con base en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos aplicables al procedimiento ordinario.

Así mismo y siguiendo el procedimiento del juicio ordinario, desahogadas las pruebas, la Junta acordará término para alegatos y hecho lo anterior, se enviarán los autos del incidente al dictaminador para que formule proyecto de laudo, el que una vez formulado se pasará a cada uno de los representantes integrantes de la Junta Especial para su lectura, opinión de aceptación y en caso contrario formulará su razonamiento el representante que no esté de acuerdo con él y en caso de que por mayoría exista discrepancia, se formulará un nuevo dictamen con base en esos razonamientos y se votará dicha resolución firmando los representantes dicho laudo.

En caso de ser probada la sustitución patronal, la Junta Especial dictará resolución declarativa condenando al Patrón Substituto al pago de prestaciones adecuadas como de las prestaciones derivadas de la relación de trabajo, que debería pagar el patrón o antiguo Patrón Substituto.

La Ley Laboral, ha querido proteger a los trabajadores de una negociación en todos los casos en que se presente la figura que estudiamos, pues una vez declarado como patrón sustituto, éste debe responder de todas las obligaciones contraídas por el antiguo patrón, en virtud de que al adquirir la empresa, comercio taller, negociación, las adquiere con todos los derechos y obligaciones que reporta a favor de los trabajadores, nacidas antes de la sustitución.

El Patrón Substituto, cuyo carácter como tal haya reconocido la Junta en manera alguna, puede alegar la violación al artículo 14 Constitucional que consagra la garantía de audiencia, pues el procedimiento incidental cumplió con las formalidades establecidas al ser citado a juicio, al haber intervenido en el procedimiento en su caso.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, no exige la celebración de ningún contrato entre el anterior y el nuevo adquirente de la empresa, taller, comercio, negociación para que respete o deje de respetar los derechos y obligaciones de los trabajadores derivados de su contrato de trabajo, subsistente con anterioridad a la adquisición de la empresa que sigan prestando sus servicios en dicha empresa, pues el propósito del Legislador al introducir el referido artículo en la Legislación Laboral, fue el de proteger dichos contratos y derechos en aquellos casos en que hubiera cambio de patrón, sin tomar en cuenta causas que originaron la sustitución, pues en caso contrario equivaldría a nulificar y desconocer los principios fundamentales en que descansa la Ley Laboral.

La resolución que dicte la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje en el incidente de Patrón Substituto, no tiene otros efectos que el de obligar al Patrón Substituto a aceptar la sustitución y que si es Patrón Substituto o adquirente de la empresa para que en su caso no le cause perjuicios o le surtiera efectos de sustituto, de acuerdo con el laudo que se dicte.

Atento lo anterior y para el caso de que el Patrón Substituto recurriera en Amparo, el laudo condenatorio de sustitución patronal, es improcedente la solicitud y suspensión, ya que con ello se tendría que suspender el procedimiento laboral en su continuación, improcedencia que se basa en que el procedimiento laboral es de orden público.

Así mismo, se ha sostenido por el Alto Tribunal, que tratándose de las resoluciones dictadas en el incidente de Patrón Substituto, es improcedente el Amparo Indirecto, con base en el artículo 106 fracción IX de la Ley de Amparo, ya que no se violan las formalidades del procedimiento laboral y además el incidente de Sustitución Patronal, tiene como finalidad declarar **UN ACTO PURAMENTE PROCESAL** y la condena es únicamente declararlo Patrón Substituto de derechos y obligaciones de los trabajadores que laboran en la empresa y en cambio si puede ocurrir al Amparo Directo contra dicha resolución de Condena de Patrón Substituto, siempre y cuando se violen derechos personales o patrimoniales por la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje.

La sustitución del Patrón, es una institución propia del Derecho del Trabajo Mexicano, que consiste en mantener asegurada para el trabajador su relación de trabajo, siendo una medida también de protección al salario de los trabajadores y derechos adquiridos, pues el cambio de dueño de una empresa no afecta a los contratos de trabajo.

La base legal del artículo 41, es que el Patrón Substituto adquiere por traspaso de la empresa todos los derechos y obligaciones ante los trabajadores laborantes; la Ley no ha querido desligar al antiguo Patrón en forma total, debiendo responder solidariamente de dichas obligaciones hasta por el término de seis meses, transcurrido éste, únicamente responde el sustituto.

En los juicios seguidos en contra del Patrón Substituto, la acción seguida por los trabajadores laborantes, será por una parte, el reconocimiento del trabajador laborante de su categoría, salario, días laborantes, horario y antigüedad para los efectos de las prestaciones y derechos accesorios, como también puede ser el pago de indemnización constitucional, salarios caídos y prestaciones derivadas de la relación laboral, por la situación de que primeramente se les niega tal reconocimiento derivadas de su relación laboral y en la otra, el que el trabajador ya no desea seguir laborando para el Patrón Substituto, siendo responsables de ello por el término de seis meses, el Substituto y el Substituido.

Vista la solidaridad establecida en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos dictados en el procedimiento de Patrón Substituto y Substituido, tratándose de ejecución a prestaciones laborales y responsable el Substituido para el reconocimiento de la relación laboral y derechos adquiridos y prestaciones, así como para la reinstalación del trabajador en su puesto en las condiciones en que lo venía realizando con anterioridad a la separación que hace el Patrón Substituido.

Se insiste en que la sustitución patronal, no debe utilizarse para afectar los contratos de trabajo en perjuicio de los trabajadores, alegando violación al artículo 14 Constitucional, lo que no es cierto, cuando en virtud de un juicio seguido en contra del Patrón Substituto se trata de ejecutar un laudo en contra del Patrón Substituto que las alegaciones de hecho y derecho las debe establecer el Patrón Substituido, dado el nexo solidario que le impone el artículo 41 de la Ley Laboral.

El Patrón Substituto, al adquirir el dominio de la negociación, comercio, negocio o taller, etc., adquiere con todos los derechos y obligaciones que reporte y teniendo el derecho de repetir cualquier acción en contra del vendedor, llámese de carácter civil, penal, si se considera defraudado, porque se le hubiese vendido libre de todo gravamen, ya que el espíritu establecido de la Ley Federal del Trabajo y artículo 123 Constitucional, que son de orden público y de carácter social, no dejan la duda para que el Patrón Substituto pueda evitar por el carácter el cumplimiento de un laudo en ejecución, al manifestar que debe ser responsable de la ejecución del laudo, el Patrón Substituto, ya que sería absurdo que el Patrón Substituto reinstalase a un trabajador o trabajadores a su trabajo, cuando no tiene ya ningún negocio donde el actor volviese a laborar en las condiciones anteriores.

No existen formulismos legales para ejercitar la acción por parte del trabajador, es que tratándose de indemnizaciones constitucional y pago derivado de la venta de la empresa, es que él puede optar en demandar tanto el Patrón Substituto en particular como a Patrón Substituto y Substituto y el laudo puede salir condenatorio tanto para uno como para otro o en forma solidaria sin que existan violaciones ni a la Ley Federal del Trabajo, ni al artículo 123 Constitucional, para dichos Patrones, por parte de la Autoridad Laboral.

En la época actual y ante la situación económica, así como en forma diaria y constante se está dando la figura de Substitución de Patrón, en el país para evitar responsabilidades de carácter laboral, tanto trabajadores como patrones utilizan y desvirtúan la Institución de Patrón Substituto y se comprueba con lo siguiente:

Los trabajadores utilizan el "Patrón Substituto como arma legal al término de un procedimiento laboral, o dictado el laudo en su ejecución, cuando con anterioridad y con mucho tiempo atrás, que sucede la figura de Patrón Substituto, el Patrón Substituto por causa o motivo despidió al trabajador y éste formuló demanda laboral por despido injustificado y consecuencias legales o cuando el Patrón

Substituto alega no ser responsable de la acción intentada por el trabajador y menos del laudo y en su ejecución.

Lo anterior me permite sugerir que se hace necesaria una nueva reglamentación de la Ley Federal del Trabajo, de la Institución Patrón Substituto, tanto cuando y por qué motivo debe ejercitarse la acción de Patrón Substituto y su procedimiento que debe ser ágil, pronto y expedito, sin relaciones por la evolución social y económica también de nuestro país y dejar que la jurisprudencia que ha interpretado dicha Institución, así como su aplicación deje de aplicarse ante la nueva reglamentación puesto que dicha jurisprudencia actual, no se ha aplicado en forma social, política y económica, sino en situaciones muy particulares ajenas al espíritu del Constituyente.

Lo anterior se demuestra con esta jurisprudencia, que dice:

“La Substitución de patrón, no es una Cesión de Deudas” y dice: “Cuando opera la substitución patronal, el trabajador adquiere en contra de uno de sus patrones el derecho de exigirles solidariamente las responsabilidades en que hubiese 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 del Trabajo. Por tanto, no es de tomarse en consideración lo alegado en el sentido de que la autoridad responsable violó los indicadores preceptos y que establecen que el deudor sustituto queda obligado en los términos en los términos en que lo estuvo el deudor primitivo.”²⁶

De la anterior descripción, se encuentra que la Corte, nos define claramente que la Cesión de Deudas, no tiene aplicación en la Substitución Patronal, ya que ésta tiene un campo perfectamente definido por el Derecho Mexicano del Trabajo.

²⁶ Juris Jury Miguel, pág 1496, Tomo LXXXVIII, mayo 6 de 1946.

Para clarificar la posición que el Alto Tribunal ha sostenido desde tiempo atrás y cuya vigencia se actualiza, ya que con antelación se refirió al artículo 35, hoy artículo 41 de la ley federal del Trabajo, respecto a la Institución de Patrón Substituto, en el Derecho Mexicano del Trabajo, a través de otra Tesis y que la define en la siguiente forma a la **SUBSTITUCIÓN PATRONAL**:

“Para que exista substitución de patrono, es requisito indispensable que una negociación, considera como Unidad Económico-Jurídica, se trasmita de una persona a otra, en forma tal, que el patrimonio como unidad o parte del mismo que, a su vez constituya una unidad de la misma naturaleza económico-jurídica, pese a ser el patrimonio o parte del patrimonio de otra persona; o a lo que es lo mismo, se requiere que esa unidad económica como tal, pase a una nueva persona, puesto que la Substitución de Patrono, no es sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar a otro y la cual, por implicar precisamente una transmisión de unidad económica, produce un doble efecto, consistente el primero en que las relaciones de trabajo permanecen intactas como si se hubiera efectuado la transmisión, en atención a que en ésta no son parte los trabajadores y, consiguientemente no pueden afectarse sus derechos y el segundo en que el nuevo patrono responde, en los términos del artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo, por las obligaciones existentes a favor de los trabajadores, lo que a su vez no es sino una transmisión de obligaciones como consecuencia de las necesidades de garantizar los salarios de los obreros. Cuando existe una transmisión total, es decir, cuando la unidad económica, la empresa pasa a ser propiedad de un nuevo patrono, no existe ninguna dificultad en la aplicación del artículo 35, pero el problema surge cuando una negociación vende parte de su maquinaria, útiles o enseres o traspasa a otra persona, alguna de sus sucursales o dependencias que con juntamente consistían la primitiva unidad económica. Por lo que a la primera cuestión se refiere, esto es la transmisión de parte de la única maquinaria, útiles y enseres de una negociación, resulta desde luego evidente que no puede hablarse de substitución de patrono,

porque si el artículo 35, abarca también estos casos, se llegaría a la conclusión de que los adquirentes de mercancías, útiles o enseres de una negociación, que no obstante esa venta continuaría subsistiendo como unidad económica, sería responsable de las obligaciones contraídas por la empresa vendedora, la cual haría imposible la venta de productos. Pero la venta que hace una negociación de una de sus sucursales si produce el efecto de hacer de adquirente de la misma, patrono sustituto y responsable en los términos del artículo 35, con relación a los trabajadores o empleados o cuyos se encuentran ligados precisamente a la sucursal o dependencia que se hubiere vendido, puesto que por una parte, el trabajador va a continuar prestando sus servicios en esa sucursal al nuevo patrono y por otra parte, es éste quien en el futuro va a cubrirle su salario a cumplir las obligaciones que los patronos tienen con relación a los trabajadores, lo que además encuentra apoyo en el hecho que al consignar el artículo 35, la tesis de que el nuevo patrono se considera sustituto del anterior, persigue como finalidad fundamental que los bienes del establecimiento, en el que el trabajador presta sus servicios, garanticen a éste de las responsabilidades en que el patrono hubiere podido incurrir; esto es, se estima en términos generales, que esos bienes independientemente del propietario, responden del cumplimiento de los contratos de trabajo, además de la responsabilidad personal, tanto del patrono anterior como del nuevo; pero cuando el trabajador no presta sus servicios en la sucursal vendida, sino en otra o cuando el empleado general de la negociación y sus funciones continúan intactas con relación a las dependencias no vendidas y por consecuencia, su condición de trabajador permanece intocada, es decir continua dependiendo del mismo patrón de él recibe su salario y es el mismo patrono quien cumple las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, es vidente que no se opera substitución alguna; en primero lugar no existe ningún cambio en las relaciones entre las partes; segundo porque el patrono anterior continua subsistiendo como tal y en esa virtud, no podría hablarse de la substitución, sino a lo sumo de acumulación de patronos y en tercer término, porque precisamente el último hecho marcado, a saber, que no habría substitución sino acumulación de patronos, está indicado claramente que no es el caso aplicar el artículo 35,

disposición que en manera alguna prohíbe la venta de una sucursal o dependencia de una negociación, ni impone tampoco a los adquirentes de ella, obligación de cubrir responsabilidad en que pudiera incurrir el dueño de la negociación total, máxime que , por continuar intocado el contrato de trabajo, según ya se dijo, no podría imponer esa responsabilidad al adquirente de una sucursal, puesto que se ignora de manera absoluta las omisiones o faltas en que el propietario de la negociación incurra, las que podrían ser extraordinariamente graves y si el artículo 35 determina la responsabilidad del patrono substituto limita dicha responsabilidad a los actos anteriores a la substitución y a los posteriores ejecutados por él, pues de lo contrario se le haría responsable, no solo de esos actos, sino además por los que en el futuro pueda cometer el dueño de la negociación total, persona distinta sobre la que no puede ejercerse ninguna vigilancia con las circunstancias de que el patrono substituto, si bien el efectuarse la transmisión puede investigar la responsabilidad que en ese momento exista y calcular en esas condiciones, la conveniencia o inconveniencia de efectuar la operación, está totalmente impedido para prever actos futuros de su vendedor, que podría si se admitiera la substitución, redundar en su perjuicio”.

Lo expuesto anteriormente, nos explica y nos define que es lo que se transmite en la substitución patrona, siendo la negociación considerada como una unidad económico-jurídica y en la que los derechos y obligaciones de los trabajadores se transmiten sin sufrir alguna alteración. Las relaciones de trabajo permanecen intactas ya que, en la substitución patronal a los trabajadores no les pueden cambiar sus contratos de trabajo y además el nuevo patrón debe responder de acuerdo con lo estipulado por el antes artículo 31 y en la actualidad el artículo 41, en la Ley federal del Trabajo; así como lo anterior nos aclara, que el adquirente de una sucursal no tiene responsabilidad alguna.

La siguiente tesis, que a continuación se cita, nos indica el procedimiento que se sigue ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la Substitución Patronal:

“Reiteradamente se ha sostenido que la declaratoria de Patrón Substituto, debe plantearse como cuestión incidental, por tener relación con el asunto principal, objeto del litigio, bien sea que ocurra con anterioridad o posterioridad a la fecha del laudo, ya que su resolución versará sobre la calidad del pretendido sustituto y su consecuente intervención en el juicio en la situación procesal en que se encuentre. La cuestión jurídica surge porque la Ley Laboral explícitamente solo dispone que la sustitución del patrono, no afectará a los contratos existentes, por lo que el sustituto o nuevo patrono 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 del trabajador, conforme a la teoría general de las obligaciones, el fenómeno no queda comprendido en el de la sustitución de deudor, según la cual, el deudor sustituto, queda obligado en los términos en que estaba el deudor primitivo de manera que ante el acreedor, solo hay un cambio de persona que no se traduce en modificación ni extinción de las obligaciones, la interpretación jurídica de la norma aludida lleva la conclusión de que el Patrón Substituto toma para sí la responsabilidad del Patrón Substituto y por consiguiente, asume la relativa a prestaciones de trabajo, nacidas antes de la sustitución y abarcando tanto las que se encuentran sub judice ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, como las definidas Establecido de la ley Federal por laudo condenatorio, pendiente de ejecución, mas si el crédito laboral es litigioso, como el que motivó la presente demanda de amparo en revisión, cuando el acreedor, debe de promover ante la Junta que conoció del conflicto en forma incidental, la cuestión surgida después de pronunciado el laudo, para que se declare quien es el Patrón Substituto, con audiencia de éste, si pretende ejecutar el fallo en sus bienes, pues bien puede hacerlo en los del Patrón Substituido, dado que ente ambos existe una solidaridad legal, aunque temporal de seis meses que deben correr a partir de la fecha de notificación de la sustitución o por cesión por el sustituido o del conocimiento expreso del trabajador acreedor, porque lo contrario facilitaría la insolvencia, el fraude, solidaridad que permite al trabajador que obtuvo, exigir de cualquiera de los patronos, el pago de las prestaciones

condenadas en el laudo. Ejecución de agosto 22/1949. Amparo en revisión 1521/948/1ª., Joaquín Flores Osorio.”

Esta tesis nos indica cuál es el procedimiento y la vía a seguir para ejercitar la acción de Patrón Substituto y señala la del incidente, teniendo relación inmediata con el principal, pudiendo promoverse en cualquier estado en que se encuentre el juicio ordinario, una vez declarado el nuevo dueño de la negociación, etc., como Patrón Substituto, éste debe responder y cumplir con todas las obligaciones derivadas del contrato de trabajo antes de la sustitución.

4.3 APLICACIÓN CONSTITUCIONAL DEL ART. 41 Y NO EXISTENCIA DE VIOLACION A LAS GARANTIAS CONSTITUCIONALES

El procedimiento incidental trae como consecuencia una resolución declarativa y esto hace que el Amparo Directo contra dicha resolución de Sustitución Patronal, resulte improcedente como bien resuelve la siguiente tesis que dice:

“La resolución dictada por una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que declara Patrón Substituto al quejosos y que no tienen otros efectos que los de obligar a éste a concurrir el procedimiento instaurado en contra del Patrón Substituto, a fin de que el laudo que se dicte pueda sufrir efectos jurídicos en su contra constituye un acto de carácter puramente procesal, ya que él mismo no contiene ningún dispositivo de condena, por el que se imponga al agraviado obligación alguna y por ello debe disponerse improcedente el Amparo Indirecto que se interponga contra la resolución mencionada, ya que la misma no tiene ejecución que sea de imposible reparación en los términos de la fracción IX del artículo 106 Constitucional, pues el hecho de que el quejoso sea llamado a un procedimiento de trabajo, no le agravia en forma irresponsable en su persona o derechos patrimoniales, dado que no le impide obtener resolución favorable cuando se dicte el laudo que ponga fin al procedimiento y aún en el caso de que ese laudo le fuere desfavorable, se encuentra en la posibilidad de reclamarlo

mediante el Amparo Directo, en el que haga valer las violaciones que a su juicio, haya cometido la Junta responsable al pronunciarlo. Para corroborar las consideraciones anteriores, basta tener en cuenta como ya se dijo que la resolución reclamada tienen como única consecuencia que el quejoso ocurra a un juicio y es bien conocido que de acuerdo con nuestro sistema procesal, toda persona se encuentra obligada a presentarse ante los tribunales del orden común o de trabajo, cuando se intente una acción en su contra y que el simple llamamiento al procedimiento no puede conceptuarse como violatorio de garantías individuales ya que tales violaciones solamente pueden cometerse cuando las autoridades en ejercicio de su jurisdicción dicten resolución imponiendo obligaciones a cualquiera de las partes".²⁷

Para darle fundamentación legal al artículo 35, en la actualidad el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra la tesis dictada por el Alto Tribunal que dice:

La sustitución de patrón es una Institución propia del Derecho del Trabajo, que consiste en mantener asegurada para el trabajador su relación de trabajo, siendo también una medida de protección al salario de los trabajadores, pues el cambio de dueño de una empresa no afecta los contratos de trabajo.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, establece y fundamenta, que es Patrón Substituto, el que adquiera por virtud del traspaso de la empresa todos los derechos del sustituido, así como el conjunto de obligaciones, además el nuevo patrón debe responder de todos los derechos y obligaciones ante los trabajadores; la Ley no ha querido desligar al antiguo patrón en forma total, debiendo responder solidariamente de dichas obligaciones hasta por un término de seis meses, transcurrido éste únicamente responde el sustituto.

²⁷ *Administración de los Ferrocarriles Nacionales de México*, pág. 503, Tomo LXXX, abril 12/1944

En los juicios laborales seguidos en contra del Patrón Substituto como del Substituido, ya sea por Reinstalación, con las condiciones laborales establecidas y contractuales y demás prestaciones accesorias, como por la Indemnización Constitucional por no aceptar el trabajador nuevas condiciones laborales, es el formulismo legal establecido en la Ley Federal del Trabajo y esta operación queda a favor del trabajador y con ello evitar que los trabajadores al ejecutarse un laudo, no queden sin pago alguno de sus prestaciones reclamadas.

Lo anteriormente citado, es que los trabajadores en la práctica y al suceder la substitución patronal, únicamente formulan demanda por reclamaciones de prestaciones de Reinstalación o de Indemnización, UNICAMENTE DEMANDAN AL PATRON SUBSTITUIDO y cuando se trata de ejecutar el laudo se encuentra el trabajador de dicho patrón substituido ya no existe, sino el substituto, trayendo como consecuencia un procedimiento anormal y contrario a la ejecución de sus prestaciones, ya que el patrón substituto tendrá como elecciones, los seis meses transcurridos, el que no fue llamado a juicio y que dicho crédito laboral es responsable el patrón substituido.

El patrón substituto es una institución que protege a la continuidad de las relaciones de trabajo, en sus derechos y obligaciones como la establecida en el empleo y los bienes de la empresa para garantizar esos derechos y obligaciones de los trabajadores.

Todo lo antes expuesto, es porque no se puede dejar que los derechos y obligaciones que se contraen por el patrón en las relaciones de trabajo con los trabajadores, no se puede dejar a su cumplimiento al arbitro de particulares, como es al patrón de aceptar o no aceptar en la compra de un negocio, lo pactado por el anterior patrón.

El patrón Substituto, es una institución de orden público y de carácter social que se fundamenta en el artículo 123 Constitucional y en su Reglamentaria Ley Federal del Trabajo, de la que es reguladora la Autoridad Laboral competente.

Es por ello que lo antes citado revela que los patrones Substitutos, no pueden alegar que existan violaciones a la garantía constitucional establecida en el Artículo 14, puesto que se encuentra debidamente regulada la Substitución de patrón en el pago de prestaciones reclamadas al ejecutarse un laudo por ello.

La Jurisprudencia en el Derecho Mexicano, ha formulado su criterio al respecto estableciendo para que no exista duda de la pauta que deben seguir los patrones tanto substitutos como substituidos, que la substitución patronal no es una cesión de deudas y se transcribe:

*“Cuando opera la substitución patronal, el trabajador adquiere en contra de uno o de otro de sus patrones el derecho de exigirles solidariamente las responsabilidades en que hubiera incurrido y no tienen aplicación al acceso al caso los artículos 2051 y 2055 del Código Civil, que se refieren a cesión de deudas por no tratarse precisamente de esta cesión, sino de un fenómeno perfectamente definido por el Legislador del 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 substituto queda obligado en los términos en que lo estuvo el deudor primitivo”.*²⁸

La tesis que a continuación se transcribe, nos aclara que debe entenderse por Substitución Patronal:

“Para que exista substitución de patrono es requisito indispensable que una negociación considerada como unidad económico-jurídica, se transmita de una persona a otra en forma tal que el patrimonio como unidad de la misma naturaleza

²⁸ Juris Jury Miguel, pág 1500, Tomo LXXXVIII, mayo 6 de 1946

económico-jurídica, pase a ser el patrimonio o parte del patrimonio de otra persona; o lo que es lo mismo, se requiere que esa unidad económica como tal, pase a una nueva persona, puesto que la substitución de patrono, no es sino la transmisión de unidad económica, produce un doble efecto consistente en que las relaciones de trabajo permanecen intactas como si se hubiera efectuado la transmisión, en atención que en esta no son parte los trabajadores y consiguientemente, no pueden efectuarse sus derechos y el segundo, en que el nuevo patrón responde en los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, por las obligaciones existentes a favor de los trabajadores, lo que a su vez no es sino una transmisión de obligaciones como consecuencia de las necesidades de garantizar los salarios de los obreros. Cuando existe una transmisión total, es decir, cuando la unidad económica empresa, pasa ser propiedad de un nuevo patrón, no existe ninguna dificultad en la aplicación del Artículo 35, pero el problema surge cuando una negociación vende parte de su maquinaria, útiles o enseres de una negociación, resulta desde luego evidente que no puede hablarse de substitución de patrón, porque si el artículo 35 abarca también estos casos, se llegaría a la conclusión de que los adquirentes de mercancía, útiles o enseres de una negociación, que no obstante esa venta, seguirá subsistiendo como unidad económica, sería responsable de las obligaciones contraídas por la empresa vendedora, la cual haría imposible la venta de productos. Pero la venta que hace una negociación de una de sus sucursales, si produce el efecto de hacer del adquirente de la misma, patrón substituto responsable en los términos del artículo 35, con relación a los trabajadores o empleados cuyos servicios se encuentran ligados precisamente a la sucursal o dependencia que se hubiera vendido, puesto que por una parte, el trabajador va a continuar prestando sus servicios en esa sucursal al nuevo patrono y por otra parte, es éste quien en el futuro va a cubrirle sus salario y a cumplir las obligaciones que los patronos tienen con relación a los trabajadores, lo que el nuevo patrón, se considera substituto del anterior, persigue como finalidad fundamental que los bienes del establecimiento en que el trabajador preste sus servicios garanticen a éste las responsabilidades en que el patrón hubiere podido

incurrir, esto es, se estima en términos generales, que esos bienes independientemente del propietario, responden del cumplimiento de los contratos de trabajo, además de la responsabilidad personal, tanto del patrón anterior como del nuevo; pero cuando el trabajador no presta sus servicios en la sucursal vendida sino en otra, o cuando es empleado general de la negociación y sus funciones continúan intactas con relación a las dependencias no vendidas y por consecuencia su condición de trabajador permanece intocada, es decir continua dependiendo del mismo patrón y de él recibe su salario y es el mismo patrón quien cumple las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, es evidente que no se opera substitución alguna; en primer lugar, porque no existe ningún cambio en las relaciones entre las partes; en segundo, porque el patrón anterior, continua subsistiendo como tal y en esa virtud no podría hablarse de la substitución, sino a lo sumo de acumulación de patrones y en tercer término, porque precisamente el último hecho marcado, a saber que no había substitución, sino acumulación de patrones, indicando claramente que no es el caso aplicar el artículo 35, disposición que en manera alguna prohíbe la venta de una sucursal o dependencia de una negociación, ni impone tampoco a los adquirentes de ella, obligaciones de cubrir responsabilidad en que pudiera incurrir el dueño de la negociación total, máxime que por continuar intocado el contrato de trabajo, según ya se dijo, no podría imponer esa responsabilidad al adquirente de una sucursal, puesto que se ignora de manera absoluta las omisiones o faltas en que el propietario de la negociación incurra, las que podrían ser extraordinariamente graves si el artículo 35 determina responsabilidad el patrón substituto, limita dicha responsabilidad a los actos, anteriores a la substitución y a los posteriores ejecutados por él, pues de lo contrario se le haría responsable, no solo esos actos, sino además por los que en el futuro pueda cometer el dueño de la negociación persona distinta sobre la que no puede ejercerse ninguna vigilancia, con las circunstancias de que el patrón substituto, si bien al efectuarse la transmisión puede investigar la responsabilidad que en ese momento exista y calcular, en esas condiciones, la conveniencia o inconveniencia de efectuar la operación, está totalmente impedido para prever

actos futuros de su vendedor que podría, si se admitiera la substitución redundar en su perjuicio”.

Así también para aclarar la Constitucionalidad del Artículo 41 de la Ley Federal, combatido por violación al artículo 14 Constitucional por el patrón substituto, tenemos la clarificación con la siguiente tesis.

“No puede decirse que se viola el artículo 14 Constitucional, cuando se trata de ejecutar el laudo en contra del patrón substituto, pues precisamente por el nexo que existe en ambos y por la prevención a que se refiere el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que por regir en todo momento puede considerarse retroactiva en su aplicación, respecto a que la substitución del patrón, no afecta a los contratos de trabajo existentes, es indudable que el patrón substituto tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, tanto porque al adquirir el dominio de la empresa, negociación, taller, comercio, etc., los adquiere con todos los derechos y obligaciones que se reporta con la facultad de repetir contra el vendedor y aún de ejercitar en su contra, no solo la acción civil, sino aún penal si se considera defraudado porque se le hubiera asegurado que los adquiriría libres de gravámenes, como por cuanto que dentro del espíritu proteccionista que para los trabajadores animan las disposiciones de la Ley Federal 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 patrón no había sido, oído ni vencido en juicio, se hiciesen nugatorios los derechos adquiridos por un trabajador y éste a pesar de haber logrado una resolución favorable a sus intereses, se encontrase con que no podía obtener la ejecución de tal resolución, contrariándose así por una situación de hecho cuando legalmente había obtenido

después de soportar quizá la dilatada tramitación de un juicio que probablemente no hubiera intentado”.

Ejecutoria de noviembre 5/936. Amparo Directo 1438/36/2. Compañía Mexicana Radiodifusora Fronteriza, S.A.

Con lo anteriormente expuesto, tanto la Legislación, las tesis jurisprudenciales laborales que hacen esta figura jurídica de PATRON SUBSTITUTO, que con anterioridad se cita en el artículo 35 en la actualidad de el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, ningún cambio legal se ha suscitado y además se reafirman, o no se contratarían el artículo 14 Constitucional, ni violan garantías individuales, ya sea por vía de incidente o por vía juicio ordinario e institución protectora, tanto para beneficioso legal del Patrón Substituto como en especial para los trabajadores.

CAPITULO QUINTO

EL PATRON SUBSTITUTO Y SUS BENEFICIOS ECONOMICOS

5.1 EL FACTOR PRODUCTIVO TRABAJO Y SUS ANTECEDENTES DEL PENSAMIENTO ECONOMICO COMO FUNDAMENTOS DEL PATRON SUBSTITUTO

Recordemos que el Trabajo como factor de la producción²⁹ es la obra o producto que resulta de una actividad intelectual; ocupación retribuida; esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; dificultad, impedimento, perjuicio y problemas.

Dentro de la economía también existía una clasificación, el trabajo material y el trabajo inmaterial, el primero implica todo esfuerzo que tiende a producir satisfactores de tipo tangible; y en el segundo se incluyen todos los productos de la mente humana que se traducen en servicios, Actualmente la mano de obra se ha transformado las necesidades de la sociedad del siglo XXI son totalmente diferentes a las del siglo XIX a pesar de que aun se requiere del obrero, los servicios intangibles son los más recurridos tan es así que están superando al producto que realiza dicho obrero, y tienen mayor remuneración porque está más que comprobado que producen riqueza.

Los fisiócratas afirmaban que la única actividad generadora de trabajo productivo (o excedente) era la agricultura.

Para Adam Smith a pesar de coincidir con ésta escuela en algunos aspectos discernía en éste último porque el consideraba a la manufactura como aquel que mayor valor agregado otorgaba, más que el del campesino.

Con el afán de incrementar la productividad y de mayor efectividad en la producción, las empresas trataron de implementar la organización científica del trabajo, en la que se estudiaba los movimientos que debía ejecutar cada obrero, dividían el proceso productivo en sus más simples operaciones, desechaban los movimientos inútiles con miras a un ahorro de tiempo, regular el ritmo y marcha en la producción lo cual implica calcular el tiempo en que un obrero en circunstancias normales, realiza determinado trabajo; y organizar el trabajo de manera que los obreros siempre desempeñaran el tipo de actividad que correspondía a sus aptitudes.

Muchos autores sostienen la idea de que el trabajo surge desde que el hombre está en la tierra entre ellos encontramos a Marx y su constante lucha de clases, que abarca a las etapas de comunismo entre el hombre primitivo, el esclavismo, el feudalismo y la etapa capitalista o burguesa. En ésta última se advierte el reconocimiento legal del trabajo del hombre y posteriormente de las clases desprotegidas.

Ya desde la etapa del Renacimiento el hombre se agrupa en gremios, grupos artesanales pero también comerciales, porque más allá de ese estrecho vínculo entre maestro y aprendiz, existía un propósito de lucro o de generar los medios para obtener satisfactores. Estos grupos eran autónomos pero a partir del siglo XIV, los reyes de Francia poco a poco les estaban quitando ésta autonomía, uniformando sus estatutos, legislando sobre aspectos de la relación gremial, obrero-patronal, y decretando a nivel estatal que los artesanos debían agremiarse. Éstos gremios son los antecedentes de lo que posteriormente serían los Sindicatos.

El trabajo fue realizándose desde un taller artesanal hasta la aparición de la fábrica, ésta última visualizada como el tormento del obrero debido a las

²⁹ Los Cinco Factores Fundamentales de la Producción son: Tierra o Recursos Naturales, Trabajo, Capital, Tecnología y Empresa.

condiciones infrahumanas en que los obreros trabajaban para ganar una remuneración nada satisfactoria así como las condiciones en que niños y mujeres realizaban el mismo trabajo que un hombre, sin descanso, con jornadas mayores a 12 horas, sin alimento y sin las condiciones higiénicas necesarias que devenían en enfermedades incluso mortales como la tisis o tuberculosis. Surgieron así hombres que estaban en contra de éstas situaciones autores como: el conde de Saint Simon, con sus ideas para procurar el bienestar humano, Roberto Owen, que concluye que todos los males y vicios de la clase obrera eran consecuencia de su miseria, Charles Fournier que propugnó que el trabajo se hiciera agradable a los hombres y la creación de los *falansterios*, de Sismondi que afirmó que la verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de los beneficios a todos y que para éste fin convenía adoptar algunas medidas concretas como la protección a los niños, la limitación de la jornada, pensiones de invalidez y de vejez así como la libertad de coalición, Marx y Engels con su Manifiesto Comunista, Louis Auguste Blanqui que más que un teórico fue un luchador del movimiento obrero.

Ya en febrero de 1789 estalla la revolución francesa y tras la caída del rey vino un gobierno provisional que creó la Comisión de Luxemburgo para que preparara una legislación del trabajo, pero fue un intento fallido debido al próximo imperio de Napoleón III. No fue sino hasta 1824 en que el Parlamento inglés reconoce la libertad de asociación, en 1864 Francia deroga las normas penales que sancionan la formación de los sindicatos y las huelgas, en Alemania fue un poco más complejo, porque algunos estados levantaron las prohibiciones entre 1841 y 1859 y en 1872 fue cuando el imperio generalizó las libertades.

Posterior a la primera guerra mundial se presentaron dos sucesos muy importantes para la evolución del derecho del trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles el 28 de junio de 1919 y la proclamación de la constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919 que fue la primera en Europa en dedicar un capítulo a los derechos del

trabajo. A pesar de ello ya se había adelantado a estos dos documentos la Constitución Mexicana de 1917.

Posteriormente vino la creación del Código de trabajo en Francia y después nuevamente otra Guerra Mundial en la que el derecho parecía no tener cabida. Mediante la Declaración de Filadelfia de 1944 la OIT ratificó y amplió los principios de 1919, así también la Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señaló el deber de la organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. Aparece el 10 de diciembre de 1948 La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, la que recoge entre otros los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

Así de ésta manera se logra el reconocimiento internacional del trabajo conformado por dos partes: su contenido esencial, que está constituido por sus principios fundamentales como las Declaraciones Universales de los Derechos del Trabajo: que son las citadas anteriormente; y las Normas creadas en los Convenios y recomendaciones de la Conferencia de la OIT.

En la legislación mexicana como ya se mencionó se obtuvo el logro de los constituyentes liberales de 1917 en la que se logró plasmar la primera Declaración de las garantías sociales en la historia, protegiendo así a la clase campesina y la clase obrera de nuestro país el cual sirvió como un antecedente para todo el mundo. Después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal, vendría la revolución social, que encuentra su soltura con Francisco I. Madero y su Plan de San Luis el 5 de octubre de 1910, ya que en su punto tercero establece el problema agrario. Intervienen hombres del pueblo como Francisco Villa y Emiliano Zapata, se enuncia el Plan de Guadalupe que lucha por el restablecimiento de la vigencia de la constitución violada, estos documentos dan pie a lo que posteriormente sería la constitución de 1917.

Actualmente la ley Federal del trabajo vigente data de 1970, ésta define en su art 2° a las normas de trabajo como aquellas tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y obreros. En su art. 3° define al trabajo como un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador.

Nuestra ley encuentra su fundamento constitucional en los artículos 5° y 123, que establece las pautas del trabajo y de la previsión social.

En el primero se establece: que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de ésta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial... El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa... El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

El Patrón Substituto también esta presente en nuestra Ley Federal del Trabajo como un elemento que garantiza la estabilidad en el empleo.

Vivimos en un contexto económico y social, nacional y mundial, que anticipa una nueva dinámica en las relaciones laborales, en la cual las mejores oportunidades serán aprovechadas por los trabajadores más calificados y productivos; serán generadas por las empresas con producción y tecnología, y serán promovidas por los países capaces de impulsar la creación constante de nuevos y mejores empleos para que trabajadores, empleadores y gobiernos colaboren en un marco de seguridad jurídica, de respeto a la dignidad humana del trabajador, de impulso de la actividad productiva y de distribución adecuada de los beneficios generados por el trabajo.

5.2. PROYECTOS DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES JURIDICO-ECONOMICAS PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Fue en 1989 cuando, en el marco de una Cámara de Diputados con una composición política muy diferente de la actual, se celebraron las primeras consultas que, dieron inicio al largo proceso de discusión sobre la reforma de la Ley Federal del Trabajo.

A partir de entonces, se han presentado diversas propuestas entre las que destaca la del PAN en el Senado de la República, así como una miscelánea posterior de propuestas laborales por parte de este mismo partido, de otros partidos como el PRD, y propuestas diversas provenientes de organizaciones sindicales, patronales e incluso de organismos financieros internacionales o de organismos multilaterales como el Banco Mundial, la OECD o el Banco Interamericano de Desarrollo. Algunos especialistas, se han encargado de

catalogar las distintas propuestas, desde el punto de vista de su contenido ideológico y las han clasificado dentro de alguno de los siguientes grupos:

1) Las financieras ideológicas:

Que provienen de los organismos financieros internacionales. Algunas de estas han sido explícitas y directas, otras han sido indirectas o veladas, llegándose a manifestar incluso como mecanismos de presión política. Los criterios rectores que este tipo de propuestas engloban, son la desregulación del mercado de trabajo, mientras más profunda mejor, la eliminación o el adelgazamiento de las figuras de la negociación y de la contratación colectivas, la flexibilización máxima del trabajo: pago por hora, contratación individual, despido libre y contratación sin costo, derechos mínimos para el trabajador, atomización o desaparición de las organizaciones sindicales.

2) Las pragmáticas:

Estas propuestas se muestran partidarias de una reforma sólo sobre aspectos muy particulares de la ley, que favorezcan la productividad de las empresas mediante el mayor "abaratamiento" de los costos laborales, y que conserven, al mismo tiempo, las ventajas de los esquemas de control sindical y del corporativismo en el país.

3) Las tradicionales:

Surgen de la vieja estructura de poder de organizaciones sindicales, partidos políticos, algunas que se oponen a cualquier intento de reforma de la legislación laboral, por considerar que constituye la posibilidad o la certeza de perder derechos y conquistas logrados históricamente por los trabajadores de México. Estas posiciones albergan también a los principales usufructuarios del

sindicalismo corporativo y, dentro de éste, a los beneficiarios de prácticas como el sindicalismo de protección.

4) Las mixtas:

Concilian y recuperan planteamientos de todas las posiciones anteriores, por lo que llegan a tener contradicciones, inconsistencias o vacíos.

El 26 de noviembre de 2002 culminó una etapa en la estrategia de una parte del sector empresarial por modificar la Ley Federal del Trabajo. A partir de esa fecha inició una campaña propagandística orientada a encubrir el verdadero rostro de la contrarreforma. En este proyecto no tomaron en cuenta los intereses verdaderos de los trabajadores, sino sus propios intereses.

Desde el inicio la Secretaría del Trabajo se sometió y colaboro con los planteamientos del sector empresarial que buscaban en primer lugar controlar la contratación colectiva en su etapa inicial impidiendo la posibilidad de un cambio en su representación o titularidad y al mismo tiempo hacer engañoso en términos prácticos el derecho de huelga, fijando requisitos previos que debería cumplir cualquier grupo de trabajadores antes de iniciar la petición de presentar un emplazamiento a huelga o de reclamar un cambio de representación sindical (artículos 387, 920, 893 incisos A, C y D).

En segundo lugar, imponer un régimen de flexibilidad unilateral en aspectos esenciales como la jornada laboral y reducir el carácter protector de la Ley Federal del Trabajo en materia de despido, carga de la prueba y motivos para la cancelación de los registros sindicales entre otros.

Todo lo anterior con un notorio beneficio para los patrones y una gran desventaja para los trabajadores, pero lo están disfrazando para que se piense que este proyecto va a beneficiar tanto a trabajadores como patrones. Se afirma que con la reforma se promoverán más empleos sin explicar la vinculación entre la afirmación y los cambios propuestos.

Se trata de estropear al Derecho Laboral en la era moderna, con una estrategia sofisticada de imagen, acompañado de un intento de manipulación de la información sobre su verdadero contenido. Por seguridad jurídica se trata de facultar al patrón para decidir a su gusto la suerte de los derechos colectivos del trabajo. Se genera un discurso que esconde las verdaderas intenciones de la reforma a fin de que la población se confunda o acepte la misma por no tener acceso o por ignorar el contenido específico de los artículos. Esto explica la consistente actitud de ocultar textos y de negociar sin consenso y de negociar a espaldas de los verdaderos actores del mundo del trabajo "los trabajadores".

Dentro de la estrategia de engaño a la opinión pública se dice que ahora las embarazadas no podrán ser despedidas, que los líderes sindicales deberán de rendir cuentas cada seis meses o que no existirá más discriminación. Todos estos aspectos ya están contenidos en la Ley vigente, por lo que es aparente su nueva inclusión.

Se oculta que repentinamente se suprimió del texto el Registro Público de Sindicatos, el voto secreto para elegir a los dirigentes sindicales aún a pesar del reiterado compromiso de incluir estos temas por parte de la Secretaría del Trabajo en los distintos foros celebrados a lo largo y ancho del país, supresión que explica el alejamiento del presidente Fox de esta propuesta. En sus compromisos

de campaña se hablaba de la libertad y democracia sindical, y en su programa económico para el 2002 la reforma laboral su eje, y no se está cambiando pero para lograr engaño se cambiaron redacciones que den una impresión distinta. Por esta razón muchos medios se han confundido al presentar su contenido. Se hacen sobresalir detalles intrascendentes y nada se menciona sobre los obstáculos a la contratación colectiva en su firma y titularidad y el derecho de huelga, afectando la esencia del Derecho del Trabajo. Se incurre en una actitud engañosa, introduciendo frases en diversos artículos que son fundamentales en la ley para hacerlos engañosos.

Para entender la transgresión al derecho de huelga, es necesario leer tres artículos: el 387, el 929 y el 923. En el artículo 920, con una simple frase contemplada en la fracción IV del párrafo primero, se nulifica en términos prácticos el derecho de huelga cuando se trata de la firma de un contrato colectivo. En efecto, con las seis palabras de la frase "con los requisitos del artículo 387" automáticamente se impone la necesidad de cumplir con las inscripciones y autorizaciones que dicho artículo 387, entre otros la constancia de la autoridad registradora (la propia Junta de Conciliación y Arbitraje para el ámbito local y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el Federal). El artículo 923 cierra el círculo al establecer que no se le dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920. Al igual que un modelo para armar, el proyecto de reforma constituye una estrategia elaborada de sometimiento de estos derechos fundamentales. Por lo que se refiere al derecho a cambiar de sindicato la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, es necesario leer de manera conjunta el artículo 893-A y 893-C, en donde se imponen las mismas dificultades como pasaporte o registro previo a la admisión de cualquier demanda de titularidad de contrato, especialmente la certificación o autorización previa de las autoridades registradoras ya señaladas. De no obtenerse dicha autorización, no se podrá siquiera iniciar una demanda de titularidad. Este cerco incluye su válvula de seguridad en el artículo 893-C, para el

caso de que algún sindicato auténtico pudiese haber acreditado los requisitos del 893-A, no verá tramitada su demanda de titularidad si el patrón o el sindicato demandado motivó una demanda artificial en su contra por lo que deberá esperar los años necesarios para que concluya dicho juicio, puesto que como se señala en dicho artículo 893-C, no se dará trámite a la demanda si existe otra en curso. Si observamos estos dos cercos, tanto el derecho de huelga como al de contratación colectiva en conjunto, con las nuevas causales para cancelar el registro de los sindicatos señalados en el artículo 369, fracción III, observaremos que el proyecto de ley no es más que un cúmulo de obstáculos y limitaciones diseñadas de manera sofisticada por abogados litigantes de empresa y además de los dirigentes sindicales que redactaron la ley a su gusto y conveniencia. Lo cual producirá un litigio de graves consecuencias porque la contraparte de dichos abogados es la población trabajadora en general y el propio modelo de las relaciones de trabajo al hacerlo víctima de tales falsedades.

Otras trampas las podemos encontrar en este proyecto es en el artículo 47 con la frase del cuarto párrafo de la fracción XV , "salvo prueba en contrario" que obviamente, deja sin efecto las consecuencias de falta de aviso o en el artículo 39, que con la frase "con la misma naturaleza", afecta el principio de estabilidad laboral. Lo mismo puede decirse con el artículo 784, fracción VIII, en donde con apariencia de un derecho se establece una modificación contraria al trabajador, al limitar la carga de la prueba patronal a 9 horas extras semanales y el segundo párrafo de la fracción XIV, es el colmo de la sofisticación con una intención encubierta ya que con un tema aparentemente inocuo, relativo a la pérdida o destrucción de documentos dando la impresión de una garantía a favor del trabajador por la frase "no releva al empleador", en realidad es una argucia para que el mismo, pueda alegar que perdió o vio destruidos los documentos relativos a las XIV fracciones de dicho artículo y pueda probar su dicho por otros medios. De acuerdo con la ley vigente, y atento al primer párrafo del propio artículo 784, si el patrón no contara con tales documentos se tendrían por presumiblemente ciertos

los hechos alegados por el trabajador. Ahora, se cambia ese criterio con un párrafo de clásica autoría de los abogados empresariales.

Se afirma con falsedad, que fue un producto de los factores de la producción, cuando en realidad no fue más que la obra maestra de los litigantes patronales para poner la Ley a su servicio, estrategia en la que lamentablemente colaboró la Secretaría del Trabajo por una combinación de método equivocado, desconocimiento de la realidad y parcialidad gremial a favor de cualquier argumento patronal haciendo oídos sordos a las propuestas democráticas.

Los representantes sindicales corporativos aceptaron el juego, en primer lugar porque no vieron afectación a su sistema de control ejercido a través de su presencia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como por las ventajas que suelen gozar al ser escogidos por los patrones para ser titulares desde el inicio de los contratos colectivos firmados muchas veces antes de que la fuente de trabajo inicie sus actividades y fortalecidos a su vez por una agremiación forzosa, vía la cláusula de exclusión, y también por los nuevos controles que hacen imposible un cambio de titularidad contractual. Con la propuesta no perderán un solo contrato colectivo consolidándose como protectores del patrón que inicialmente los escogió para representar artificialmente a los trabajadores.

El proyecto de Ley es un intento atroz para acabar con el Derecho Laboral mexicano en virtud de que no solo se precariza la relación de trabajo individual, sino que al hacer engañoso el acceso a la contratación colectivo y la titularidad genera un cerco infranqueable a favor de los contratos colectivos de protección y altera el conjunto de las instituciones tanto del derecho sustantivo como procesal. Nada mas lejano que un sistema moderno de relaciones laborales sustentado en la transparencia, la democracia sindical y la contratación colectiva legítima

permitiendo que mediante auténticos interlocutores trabajadores y patrones concerten sus condiciones de trabajo para beneficio recíproco y de la sociedad.

El proyecto de ley es un auténtico dique en contra de la modernización tan requerida en nuestro mundo laboral agobiado por la corrupción y la simulación.

De triunfar la estrategia del pequeño grupo que creo esta reforma se verán consecuencias desastrosas para el futuro, ya que al nulificar los mecanismos de concertación en materia de contratación colectiva y huelga no dejará otra opción a los trabajadores que las situaciones de hecho afectando el Estado de Derecho que tanto requiere nuestro país.

Para que esto no suceda hay que analizar la propuesta de Abascal y compañía, y esperar que los legisladores puedan impedir que por ignorancia o interés partidario puedan avalar este atentado a los derechos humanos y laborales. Debemos tener la capacidad para despojarnos de la campaña publicitaria de la Secretaría del Trabajo que junto con la COPARMEX y los líderes que viven del contratismo de protección, buscan desviar su verdadero sentido e intención. Los trabajadores, las organizaciones democráticas, los especialistas y la sociedad civil deberán analizar y discutir, texto en mano, tanto el contenido de la contrarreforma, como las propuestas de la Unión Nacional de Trabajadores en la iniciativa presentada el por diputados de las distintas fracciones parlamentarias mayoritariamente del Partido de la Revolución Democrática, con el fin de valorar sus contenidos y consecuencias, debiendo insistir en los reclamos que durante muchos años vienen formulando los trabajadores mexicanos y los pequeños y medianos empresarios.

Cabe destacar los temas de la transparencia especialmente en los registros de los contratos colectivos en los tribunales de trabajo; respeto a la autonomía sindical; supresión de la intromisión del estado en la vida gremial especialmente en su registro de determinación de radio de acción y toma de nota; voto secreto para la elección de los representantes sindicales y supresión de la absurda cláusula de exclusión por separación; fortalecimiento de la contratación colectiva permitiendo que los trabajadores puedan decidir desde la firma, la revisión y la terminación de los contratos colectivos; mecanismos eficaces para respetar a los trabajadores su derecho a cambiar de sindicato; fortalecimiento de los contratos colectivos favoreciendo concertaciones por rama y sector en favor del uso racional de los recursos humanos, del salario y de las condiciones de trabajo y una elemental justicia que sea neutral y profesional para que resuelva sin compromisos y con la eficacia debida las diferencias en el mundo laboral. Ninguno de estos objetivos se contempló en la contrarreforma que pactaron lesionando al mundo del trabajo y cancelando la posibilidad de dar un paso en su modernización. Hoy más que nunca, debemos hacer nuestros los cambios propuestos por los sectores democráticos en instituciones tales como: el Registro Público de Asociaciones y Contratos Colectivos, y el Instituto para los Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades. La tarea es defender el trabajo como un patrimonio común de todos los mexicanos, resistiendo a la estrategia de despojo que caracteriza a la contrarreforma laboral.

a) PROPUESTAS CONFRONTADAS.

Dentro de las diversas propuestas presentadas ante el Poder Legislativo, dos son las que representan más claramente la oposición ideológica que hemos señalado; ambas se encuentran en análisis.

Por una parte, está la propuesta presentada por el PRD a la Cámara de Diputados el día 31 de octubre de 2002, en la que se recogen muchos de los planteamientos de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y cuyo articulado en muchos casos profundiza y en otros mantiene, el contenido tutelar de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Por otro lado se encuentra el proyecto presentado en la Cámara de Diputados el 12 de diciembre de 2002 por legisladores del PRI, PAN Y PVEM, misma a la que sus críticos han dado en llamar la "contrarreforma laboral" por haber sido presentada con posterioridad a la del PRD y por ser su objetivo el desregular y restringir algunos derechos que son visualizados como frenos para la productividad y la inversión.

Algunos de los artículos que mejor reflejan la distinta concepción de los derechos laborales que inspiró a sus autores.

PROPUESTA "A" (PRD, 31 octubre 2002)	PROPUESTA "B" PRI, PAN PVEM 12 diciembre 2002)
<p>Artículo 481.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:</p> <p>I. En caso de disolución; y II. Por dejar de tener los requisitos legales.</p> <p>El juez laboral resolverá acerca de la cancelación del registro.</p>	<p>Artículo 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:</p> <p>I. En caso de disolución; y II. Por dejar de tener requisitos legales; y III. Por no haber cumplido en el término de un año, con las obligaciones establecidas en las fracciones II y III del artículo 377, así como de dejar de solicitar la revisión integral de los contratos colectivos de trabajo durante dos veces consecutivas.</p> <p>La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.</p>

De la comparación de los artículos 481 de la propuesta "A" y 369 de la propuesta "B", llama la atención ésta última, incluye un supuesto adicional conforme al cual puede cancelarse el registro de un sindicato. Tal supuesto consiste en el requisito

de cumplir ciertas obligaciones señaladas en el artículo 377 de la misma propuesta.

De acuerdo con especialistas laborales, el aumentar la gama de causales de cancelación, atenta contra el principio de "libertad sindical", mismo que ha sido avalado por México al suscribir el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A continuación citamos la parte conducente del convenio aludido, aún en vigor:

"Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

*Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*³⁰

PROPUESTA "A" (PRD, 31 octubre 2002)	PROPUESTA "B" PRI, PAN PVEM 12 diciembre 2002)
Artículo 18.- Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa, independientemente de la forma o naturaleza jurídica que adopte, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que de cualquier manera forme parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.	Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

³⁰ Convenio 87. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Diario Oficial de la federación 16 de octubre de 1950.

<p>Todos los elementos de una empresa serán considerados para los efectos de la responsabilidad de las obligaciones que deriven de todas las relaciones de trabajo que existan dentro de ella, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades.</p> <p>Las formas jurídicas que asuma el patrón, ya sea patrimonio individual, asociación, sociedad, conjunto de asociaciones o sociedades con personalidad autónoma, patrimonio afecto a un fin o cualesquiera otras, no impedirán <u>que se tenga al conjunto por única empresa</u> y a sus componentes como establecimientos, si participan en la realización de un fin común.</p>	<p>Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades.</p>
--	---

En la práctica, son muchas las empresas que eluden la obligación de participar a sus trabajadores en las utilidades que obtienen. Esto lo realizan a través de la creación de compañías dedicadas a la prestación de servicios, las cuales se concentran a todo el personal y operan con márgenes de utilidad controlados, pues el valor de sus ingresos es equivalente al costo de su personal, por lo que no generan utilidades susceptibles de distribuir a los trabajadores.

La propuesta "A" permite que todas las compañías que pertenecen a un grupo, sean consideradas como una única empresa, por lo que las utilidades obtenidas por las empresas operativas sería susceptible de ser distribuida entre los trabajadores de las empresas que les prestan servicios, sin que para ello sea óbice su distinta personalidad jurídica.

La propuesta "B", en cambio, se limita a señalar que *"...los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades..."*, lo cual ya se interpreta con base en la ley vigente, por lo que no impedirá que muchos patrones, en especial las compañías trasnacionales, continúen adoptado la medida descrita, a fin de evitar distribuir sus utilidades entre los empleados.

PROPUESTA "A" (PRD, 31 octubre 2002)	PROPUESTA "B" (PRI, PAN PVEM 12 diciembre 2002)
<p>Artículo 38.- El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.</p> <p>Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.</p>	<p>Artículo. 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, <u>por temporada, de capacitación inicial</u> o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p>

La propuesta "B" regresa a la posibilidad de contratar para efectos de "capacitación inicial", modalidad que ya existía en la ley anterior a la vigente y que fue causa de innumerables abusos que culminaron con la desaparición de esta forma de contratación.

Independientemente de que sean cuestionables las propuestas de retornar a formas de contratación que atentan contra el principio de estabilidad laboral, como lo son la contratación por temporada y de capacitación inicial, en realidad, desde el punto de vista técnico, esta propuesta "B" incurre en el error de considerar estas modalidades como esquemas conceptualmente distintos, cuando en realidad, tanto la contratación por temporada como la de capacitación, serían formas de contratar por tiempo determinado.

La propuesta oficial patrocinada por el gobierno foxista, se propone el cambio del término **PATRÓN** por el de **EMPLEADOR** cambio que adecua la ley a los términos internacionales aceptados por México ante la OIT y los tratados vigentes en la materia.

El Proyecto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo presentado recientemente a la Cámara de Diputados no forma parte de algún programa social nuevo e innovador. Propala la idea de la creación de empleos, pero en realidad no se

vincula con una propuesta en ese sentido. Es un documento en el que se ponen o se quitan palabras a la ley vigente para menoscabar o dejar sin efecto derechos de los trabajadores. Se trata de un planteamiento sembrado de obstáculos para el quehacer de los sindicatos, para el establecimiento del contrato colectivo y para la realización de la huelga. Es un proyecto no discutido entre las partes involucradas.

- 1. Se ataca la estabilidad del trabajador en el empleo.** Se crean los contratos de prueba y de capacitación inicial, que facilitan el despido de los trabajadores. Nunca los empleados han aceptado esos contratos, porque niegan lo evidente: la relación de trabajo que se da con el servicio personal subordinado. Al actual artículo 39 se le agregan cuatro palabras, "con la misma naturaleza". El trabajador contratado por tiempo determinado o por obra determinada, después del término fijado seguirá trabajando si desarrolla la misma función.

Basta con que se le asignen tareas diferentes para que se le despida, alegando simplemente que su labor es de naturaleza distinta.

- 2. Queda sin efecto la obligación de avisar por escrito al trabajador la fecha y la causa del despido.** Si el patrón no da ese aviso al trabajador por escrito, se considera que el despido fue injustificado, pero el proyecto acude en ayuda del patrón, y cuatro palabras cumplen ese objetivo, "salvo prueba en contrario": por otros medios, durante el juicio, el empresario puede probar la justificación del despido del trabajador.

3. El trabajador debe probar el tiempo extraordinario. La fracción VIII del artículo 784 disminuye el total a 9 horas de trabajo extraordinario a la semana, que el patrón tiene a su cargo probar. Si el trabajador alega más horas, él debe demostrar que las trabajó, con la supuesta orden escrita del empresario para laborar esas horas.

4. El patrón puede pretextar en su defensa que perdió o que se destruyeron los documentos que son base de las prestaciones que reclama el trabajador. Los artículos 804, 805 y 784 obligan actualmente al patrón a presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje los documentos que prueben que ha cumplido con las exigencias del trabajador, fijadas en 14 fracciones del citado artículo 784. En el proyecto, en el párrafo final de ese precepto, se autoriza al empresario a alegar que perdió o que se destruyeron los documentos que debía conservar y exhibir, y a que pruebe lo mismo con otros medios.

5. Obstáculos para obtener la firma del contrato colectivo. El actual artículo 387, que establece de manera sencilla la obligación del patrón de firmar el contrato colectivo con el sindicato que lo solicite, en la propuesta de reforma está convertido en un precepto tortuoso. La solicitud deben firmarla los dirigentes sindicales y cada uno de los trabajadores miembros del sindicato; deben acompañarla de la copia certificada del registro de la directiva sindical, de los estatutos y del padrón de los agremiados al sindicato; la certificación la expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Al entregar el emplazamiento de huelga a la Junta, el representante sindical debe expresar por escrito que, bajo protesta de decir verdad, ha cumplido con todos los requisitos que se le exigen. Cualquier trabajador teme escribir la leyenda "bajo protesta de decir verdad" porque piensa de manera inmediata en la aplicación de sanciones penales.

6. Estorbos para el sindicato que solicite ser titular del contrato colectivo. No se dará trámite a la solicitud de titularidad del contrato colectivo (artículo 893-A) al sindicato que no anexe a la solicitud: copia certificada del registro del sindicato, de su directiva y de los estatutos sindicales; relación firmada por los trabajadores afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda; información certificada por la autoridad de que los trabajadores mencionados están en el padrón del sindicato y la fecha en que se anotaron.

7. Más trampas contra los verdaderos sindicatos. El proyecto de reforma al artículo 893 pone un obstáculo que puede ser insalvable para un sindicato respaldado por los trabajadores: "Mientras no se resuelva la titularidad, no se admitirá otra demanda por igual motivo". Un sindicato manejado por un aliado del patrón, antes de la solicitud de los trabajadores simulará un juicio con demanda de la titularidad del contrato. Los trabajadores tendrán que esperar meses o años a que se resuelva el juicio inventado.

8. Trasgresión al derecho de huelga. La propuesta de reforma dispone en su artículo 920 los requisitos para dar litud a el emplazamiento a huelga, los cuales son, y se cita textualmente: **Art. 920.-** El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

Fracción I a III quedan iguales.

IV. Si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo, y no existiera otro legalmente depositado, el Presidente de la Junta le dará trámite al procedimiento respectivo, expresando el emplazante, bajo protesta de decir verdad, que ha cumplido al presentar su pliego de peticiones con los requisitos del artículo 387.

Satisfechos los requerimientos consignados en el párrafo anterior, la Junta dictará acuerdo admitiendo el emplazamiento a huelga, y procederá en los términos del artículo siguiente.

Obviamente no se le otorgará esta autorización previa para emplazar a huelga porque quienes tienen que otorgarlo, son quienes suelen tener intereses creados (los patrones y el sindicato corporativo que comúnmente actúa bajo las ordenes del patrón). Con esta disposición se cancela el derecho de huelga en su aspecto más importante que es la firma de un contrato colectivo de trabajo

En síntesis la estabilidad en el empleo, que hasta la fecha ha procurado la figura del patrón sustituto, se perdería de aprobarse la reforma arriba señalada. La flexibilidad para contratar y despedir, pueden generar serios conflictos entre la clase trabajadora y la patronal. Por ello la figura del patrón sustituto, cobra mayor relevancia pues si bien en el proyecto no se modifica el artículo 41, indirectamente las condiciones de estabilidad en el empleo si se afectan por las reformas a los demás ordenamientos que se encuentran relacionados y que antes señalamos.

5.3. EL PATRON SUBSTITUTO COMO INSTITUCION QUE PERMITE EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL PACTO DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES, Y CULTURALES DE LA ONU³¹.

Si bien el pacto no habla en lo particular de la figura del patrón sustituto, sino de obligaciones y compromisos de los estados en materia de derechos laborales, sociales, económicos y culturales, también es verdad que las normas generales de dicho pacto están armonizadas con nuestra legislación y por tanto gracias a la

³¹ Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. *Entrada en vigor*: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27.

institución del Patrón Substituto, prevista en nuestra ley substantiva, se pueden cumplir muchos de los derechos y obligaciones contenidos en el pacto.

Sin la estabilidad en el empleo que propicia la institución del Patrón Substituto, difícilmente se respetarían las garantías sociales de los trabajadores, que previene el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ante el cambio de un patrón por otro.

En efecto la figura del Patrón Substituto es plenamente congruente con el artículo primero del Pacto, pues previene que en virtud del derecho de la libre determinación cualquier pueblo establecerá libremente lo necesario para proveerse asimismo para su desarrollo económico, social y cultural, por lo que se trata de una institución jurídica que es resultado precisamente del ejercicio de la libertad y soberanía para darnos nuestras propias leyes e instituciones jurídicas, destacando entre ellas precisamente la del Patrón Substituto.

Asimismo con el artículo 4 que previene que, en ejercicio de los derechos garantizados conforme al presente Pacto por el Estado, éste podrá someter tales derechos únicamente a limitaciones determinadas por ley, sólo en la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática.

La naturaleza de la institución jurídico-económica y social del patrón sustituto es completamente compatible con la naturaleza de los derechos contemplados en el Pacto, pues promueve el bienestar de la sociedad.

Muy importante es el art. 5 que aclara que ninguna disposición del Pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en el Pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en él. Ni tampoco admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Es decir que no porque en el Pacto no se mencione específicamente la figura del Patrón Substituto, significa que deba derogarse de nuestra legislación interna, sino por el contrario, no podrá menoscabarse ni restringirse ese derecho.

Además el artículo sexto señala que los Estados Partes reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

En efecto, dentro de las medidas adecuadas para garantizar el derecho a trabajar contemplado en el Pacto, y que nuestra legislación ha dado, esta la del Patrón Substituto. La regulación del patrón sustituto procura la estabilidad en el empleo, que es uno de los atributos del derecho al trabajo. Sin estabilidad en el empleo, se vulnera el derecho al trabajo, por ello la trascendencia de tan importante institución jurídica.

En el artículo séptimo del Pacto, se reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Las condiciones anteriores, también previstas en nuestro artículo 123 constitucional y ley federal del trabajo, no serían efectivas, sino existiera la figura del patrón sustituto, pues ante el cambio de patrón podrían trastocarse.

El Patrón sustituto permite crear las condiciones para cumplir también con el artículo 11 del Pacto que dispone que los Estados deben reconocer el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.

Las condiciones anteriores simplemente no serían posibles sin la estabilidad laboral que garantiza el Patrón Sustituto.

5.4 TRABAJOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO PARA PROCURAR LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y SUPERAR LAS FORMULAS CIVILES O MERCANTILES DEL SUJETO EMPLEADOR

Actualmente, la OIT esta trabajando en superar las disposiciones mercantiles y civiles e intenta romper con la fórmula de la personificación civil o mercantil del sujeto dador del trabajo, para entender que este puede estar constituido por la unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios.

El tratamiento de los derechos de los trabajadores, cuando se presenta el cambio de patrón, en otros países distintos al nuestro, como ya vimos en los primeros capítulos, es de índole civil, semejante a la cesión de derechos o a la subrogación de obligaciones, en tanto que el mérito de nuestra legislación mexicana es que a tal situación le reconoce una naturaleza jurídica propia de la clase obrera, es decir distinta a la civil y con ello se inscribe en el mismo contexto de los trabajos de la OIT.

La OIT nace como consecuencia de lo acordado en la parte XIII del Tratado de Versalles. Fue creada durante la existencia de la Sociedad de Naciones en el año de 1919, aún cuando desde un principio surgieron dudas y controversias con respecto a su relación, problema que desapareció en 1946 después de la

Segunda Guerra Mundial, al desintegrarse la Sociedad de Naciones, que fue sustituida por las Naciones Unidas con las que la OIT se asoció.

La OIT, cuenta con una constitución propia en la que expresa, entre otros aspectos, como se organiza, cuales son sus funciones y las obligaciones y derechos de sus asociados. En cuanto a la pertenencia de la OIT, ha sido determinada de distinta manera, en las dos etapas de su historia. Desde su fundación en 1919 hasta 1946, para ser miembros solo era preciso ser miembro de la Sociedad de Naciones. A partir de 1945, en la XXVII reunión de la Conferencia efectuada en París, se reconoció la calidad de miembros de la OIT a la Estados que ya tenían ese carácter al día 1º de noviembre de 1945 y a los que de acuerdo a los procedimientos previstos fuesen admitidos con posterioridad.

A su vez el párrafo cuarto del artículo tercero de la Constitución de la OIT, contempla la posibilidad de que los Estados no miembros de las Naciones Unidas, puedan incorporarse a la OIT siempre que contemplen las siguientes condiciones.

- a) Aceptación de la Conferencia
- b) Que el Estado solicitante acepte las obligaciones contenidas en la Constitución.

La admisión deberá ser decretada por los votos conformes de los dos tercios de los delegados presentes en la reunión que incluyen los dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes.

Estructura de la OIT.

De acuerdo a la Constitución actual, la OIT se compone de tres órganos: Conferencia Internacional del Trabajo, Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

Conferencia Internacional del Trabajo. Es el organismo supremo de la OIT. Su integración es tripartita, ya que los representantes de los miembros son representantes del Estado, de los trabajadores y de los patrones. La conferencia tiene en consecuencia, como características el ser un órgano colegiado de tipo parlamentario, permanente, aunque de reunión periódica y general.

Consejo de Administración. El consejo constituye un órgano administrativo cuya función principal es dirigir y controlar la Oficina Internacional del Trabajo. De esa manera la Conferencia resulta ser el órgano deliberativo de la Oficina, es decir, del órgano técnico. Su integración es también tripartita. Se compone por 26 representantes patronales, 26 representantes de los trabajadores, 52 representantes gubernamentales y 1 presidente.

La Oficina Internacional del Trabajo. Es un instrumento de trabajo técnico y científico que tiene a su cargo la relación entre la organización de los gobiernos de los Estados miembros, las entidades profesionales de los trabajadores y patrones, así como a la opinión pública, y es fundamentalmente, el órgano de preparación de la Conferencias.

Una vez aclarado el origen y la estructura del la OIT, cabe enunciar la relación que tiene esta organización con la materia de nuestro estudio.

Si bien, el funcionamiento de la OIT pareciera un tema de estudio meramente laboral, no debemos descartar que el derecho del trabajo tiene también una interrelación estrecha con otras disciplinas jurídicas y económicas tales como el derecho civil, el derecho administrativo, el derecho constitucional, el derecho penal, el derecho internacional (público y privado), el derecho procesal, el derecho económico, la teoría económica y la integración económica.

La OIT, es una institución destinada a la protección de los trabajadores y a sus derechos por lo que de acuerdo a uno de los principios del derecho laboral

(estabilidad del trabajador en el empleo) existe la posibilidad de que el patrón pretenda terminar la relación laboral de manera injustificada sin incurrir en responsabilidades. Podríamos invocar muchos ejemplos para ilustrar lo anterior, pero será suficiente con mencionar el capítulo relativo a los "agentes de comercio y otros semejantes" en donde se previenen y atajan los mecanismos que intentan eludir las responsabilidades laborales, particularmente por lo que se refiere a la terminación unilateral de las relaciones, siguiendo el expediente de celebrar contratos de comisión mercantil.

Por otra parte, la OIT se encarga también de aminorar la preocupación de los trabajadores de dar a las relaciones laborales, un nivel universal adecuado. En el caso de México, algunas de las reformas más importantes introducidas en la legislación laboral respecto al trabajo de las mujeres y de los menores han sido resultado de compromisos internacionales asumidos por nuestro país. El punto anterior se encuentra contenido en el artículo 3º de la ley que atribuye al trabajo la condición de un derecho y un deber social, deriva de la Carta de Bogotá de 1948, que México suscribió.

Hoy por hoy, la relación que México guarda con el extranjero es muy estrecha, por lo que cada vez es mayor el número de mexicanos que emigran hacia la frontera norte en busca de mejores oportunidades, así como también debemos tomar en cuenta los muchos extranjeros que han decidido trabajar en nuestro país. De ahí la necesidad de los organismos nacionales e internacionales de aplicar medidas que regulen tanto el trabajo de extranjeros, como la contratación de mexicanos en el extranjero.

La sociedad es constantemente cambiante, y por lo que se refiere al aspecto económico, el trabajo está sumamente involucrado a la economía, pues hay que tomar en cuenta que el fenómeno de la inflación donde el desbordamiento de los precios de los bienes y servicios genera la necesidad de compensar bruscamente la pérdida consecuente del poder adquisitivo de los salarios, provocando el

detonador esencial de la inflación: la carrera precios-salarios-precios. Como reacción a lo anteriormente citado, existe la posibilidad de desatar movimientos laborales que culminarían incluso con fuga de capitales como lo fue el caso de México en el año de 1973.

Estos son solo algunos ejemplos de los asuntos de los que conoce la OIT, y que tratan de resolver los países miembros durante las conferencias anuales de este organismo. Dichas conferencias pueden avocarse al estudio de dos tipos de resoluciones: los convenios y las recomendaciones. Los primeros equivalen a un tratado celebrado entre Estados; las segundas son simples sugerencias que se dirigen a los estados para que, de ser aceptadas se formule un proyecto de ley.

Es decir, el convenio, ratificado por el órgano competente del estado deviene automáticamente del derecho positivo, en tanto la recomendación necesita una ley posterior que positivice sus principios. En nuestro país la vigencia de un convenio aceptado por la OIT, requerirá la aprobación del Senado, con la condición esencial de que esté de acuerdo con la Constitución, lo que significa que el derecho internacional del trabajo no podrá contradecir a la ley suprema.

Los tratados internacionales más importantes que han sido aprobados internacionalmente son:

- a) La Carta del Atlántico, formulada el 14 de agosto de 1941 entre el presidente Roosevelt y el primer ministro Winston Churchill donde se consagran algunos breves principios generales que se refieren al mejoramiento de las normas de trabajo.
- b) La Carta de las Naciones Unidas. Aprobada en San Francisco en el año de 1945, cuyo artículo 55 señala que la organización habrá de promover: a) niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social; b) la solución de problemas internacionales de carácter económico social y sanitario y de otros

problemas conexos; y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo; c) el respeto universal a los derechos y libertades fundamentales de todos sin hacer distinción de raza, sexo, idioma y religión y ala efectividad de tales derechos.

- c) La declaración de Filadelfia del 10 de mayo de 1944 mediante la cual la OIT señaló caminos concretos para el derecho del trabajador al grado de integrar a dicha Declaración, un texto anexo a la nueva constitución de la OIT.

Las relaciones laborales se encuentran estrechamente vinculadas con la actividad económica de un país, por lo que son muy variantes también el número y la intensidad de los movimientos en cada uno de ellos. En el caso de México, se han presentado diversos movimientos obreros, a lo largo de su historia, que impiden el pleno desarrollo de éste, puesto que si bien es cierto que el capital es un factor muy importante para la producción también lo es el trabajo.

Actualmente, la OIT esta superando las disposiciones mercantiles e intenta romper con la fórmula de la personificación civil o mercantil del sujeto dador del trabajo, para entender que este puede estar constituido por la unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios, y la institución del Patrón Substituto, de naturaleza obrera, se circunscribe en este mismo contexto.

Sin embargo consideramos que debiera profundizar en el desarrollo de esta figura, y tomar el ejemplo mexicano, que ha sido uno de los más importantes instrumentos para garantizar los derechos de los trabajadores, en especial su estabilidad den el empleo y por otra parte y el desarrollo del sector empresarial, a partir del respeto de los derechos sociales, y la concordia entre los dos factores productivos: empresa y trabajo.

5.5 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y DESARROLLO EMPRESARIAL A PARTIR DEL PATRON SUBSTITUTO.

Uno de los anhelos más importantes de la clase trabajadora, ha sido siempre, el alcanzar la estabilidad indispensable que permita el logro de la realización plena del trabajador y sus dependientes económicos.

Paralelamente el capital, ha demandado mejores condiciones de competitividad y ganancia-beneficio económico.

Sin embargo, uno de los problemas históricos consiste en armonizar ambas pretensiones, de modo que el capital no abuse de los derechos de los trabajadores y coexistan cumpliendo con sus expectativas sin afectarse mutuamente, y en equidad.

Por ello la institución jurídica del patrón sustituto plasmada en nuestra legislación es un avance muy significativo en materia económica, porque los efectos de la estabilidad laboral no se circunscriben al campo del derecho del trabajo sino que trascienden en materia económica, pues ello repercute en crecimiento económico.

En efecto la estabilidad en el empleo es uno de los indicadores del sostenimiento y aumento de la planta productiva y por otra parte de valor agregado generado a partir de la experiencia y pericia acumulada del trabajador.

Se trata de un mecanismo que restringe la elusión del capital de sus compromisos y obligaciones para con los trabajadores, cuando se presenta un cambio o transmisión de la propiedad de la empresa.

Los países con mayor estabilidad en el empleo y con mayor circulación de la riqueza son los más desarrollados. La venta de las acciones o de una empresa de

manera integral es parte de esa circulación de riqueza que permite el desarrollo, pero también se trata de que ello no sea de manera fraudulenta o simulada para no cumplir con la ley.

El país se beneficia, de la estabilidad en el empleo y del desarrollo de la empresarial a partir de una figura tan profundamente social y humana, acorde con las más importantes garantías individuales y sociales de nuestra constitución y como ya vimos que conculga con los principios internacionales sobre el derecho al desarrollo, social, económico y cultural.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Institución Jurídica que se denomina Patrón Substituto, en el anterior artículo 35, como en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el que fue modificado en su párrafo segundo, sigue sosteniendo en su contenido el espíritu del Constituyente de 1917, cuidando que los derechos y prestaciones adquiridas por el trabajador, que se derivan de la relación de trabajo como de la terminación de dicha relación, por los efectos de la venta o traspaso de la empresa donde laboran por los dueños o patrones y la adquisición de dicha empresa por nuevos dueños y patrones.

En dicho artículo se sostiene que el trabajador al cambio de patrón por venta o traspaso de la empresa, fuente de trabajo, tiene las dos opciones de **SEGUIR LABORANDO PARA EL NUEVO PATRON** o en **SU DEFECTO DAR POR TERMINADA LA RELACION DE TRABAJO**, solicitando el pago de sus derechos y prestaciones derivadas tanto de la terminación del Contrato de Trabajo como de la Relación de Trabajo.

SEGUNDA.- Como consecuencia de lo anterior, es una advertencia legal de la Ley de que el Nuevo Patrón Adquirente de la empresa y Substituto del anterior tendrá la obligación de reconocimiento y aceptación de los derechos y prestaciones adquiridas por el trabajador con el Patrón Substituto y ellos también sostienen la estabilidad del trabajo.

TERCERA.- Así mismo, se encuentra que el espíritu del Constituyente de 1917 de otorgar Garantías de protección al nuevo dueño o Patrón Substituto, y de no desestabilizar al negocio o empresa, dio la oportunidad legal de que el elemento o factor de la producción, trabajo continuará la vida económica y jurídica de la empresa adquirida, y que el patrón **SOSTENGA** y **RECONOZCA LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES**, así como las prestaciones de los trabajadores de

la empresa, también tiene el derecho de no aceptar al elemento obrero que carezca de las facultades físicas o intelectuales para el desempeño de las labores, mediante el pago de las prestaciones derivadas de la terminación del contrato de trabajo como de la relación de trabajo.

CUARTA.- Todo lo anteriormente citado, se deberá llevar a cabo ante los Tribunales de Trabajo

QUINTA.- No existiendo un procedimiento especial para llevar a cabo las consecuencias legales de esta Institución de Patrón Substituto, deberá ejercitar por vía de procedimiento ordinario laboral establecido en la Ley Federal del Trabajo, citando a las partes a concurrir a un juicio, para ser oído y vencido en juicio, en que se reúnan las formalidades del procedimiento laboral de demanda, admisión de la demanda, emplazamiento a juicio a las partes, audiencia de Conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento de pruebas, desahogo de pruebas, alegatos, dictamen y laudo.

SEXTA.- Por lo que es improcedente e ilegal, el que en forma costumbrista y habitual, se acepte el procedimiento seguido por las Juntas Federal de Conciliación y Arbitraje, tomando como base el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de que debe actuarse cuando exista señalamiento de PATRON SUBSTITUTO, el DE LA VIA INCIDENTAL y que esta Institución de Patrón Substituto acepta su planteamiento pueda hacerse en cualquier situación en que el trabajador tenga conocimiento de ello, inclusive después de haber formulado una demanda laboral que se lleve en contra del Patrón Substituto, después de haberse dictado laudo en contra del Patrón Substituto y aún cuando se haya dictado auto de ejecución con mandamiento de embargo y aún mas cuando después de haberse dictado ejecutoria por el Tribunal Colegiado de Circuito de Trabajo, en donde se ampara al trabajador por laudo dictado absolutorio por la Junta de Conciliación y Arbitraje a favor del Patrón Substituto y aun mas después de haber dictado un NUEVO LAUDO por la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje, como consecuencia de una Ejecutoria en contra del Patrón Substituido.

Lo anterior es violatorio a las Garantías Constitucionales de seguridad y formalidad jurídica, tanto por la Suprema Corte de Justicia de la nación como por los actuales Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo y por las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje cuando EL PATRON SUBSTITUIDO NO ES LLAMADO A UN JUICIO O PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL, donde pueda ser oído vencido no en cuanto a la Substitución de Patrón, sino en cuanto al pago de prestaciones laborales que se le traten de imputar, ya que contraria al espíritu del Constituyente al tratar de desestabilizar la empresa o negocio de un trabajador en perjuicio de muchos trabajadores laborantes en la empresa, el enriquecimiento ilegal de uno en perjuicio de otro, al llevar a cabo dicha Institución de Patrón Substituto mediante la vía incidental y con una RESOLUCIÓN DECLARATORIA DE PATRON SUBSTITUTO UNICAMENTE, como se ha sostenido por estos tribunales en Capítulo anterior y con ello TAMBIEN HAN REALIZADO ACTOS QUE NO LE COMPETEN COMO ES EL DE LEGISLAR Y CREAR PROCEDIMIENTOS.

SEPTIMA.- NO COMPARTIMOS LA SOLUCION QUE HAN PRETENDIDO DARLE AL PATRON SUBSTITUTO, tanto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en la actualidad los Tribunales de Trabajo que cuando los trabajadores a través de un procedimiento laboral, sin que exista laudo mediante CONVENIO, el Patrón o dueño DA EN PAGO DE ADEUDOS DE PRESTACIONES LABORALES, Y POR TANTO, LES DA EN ADJUDICACIÓN LABORAL LA EMPRESA Y LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, acepta dicho pago y dicho convenio LO ELEVA A LA CATEGORÍA DE LAUDO, PASADO ANTE AUTORIDAD DE COSA JUZGADA, teniendo como base el que la Empresa es la misma unidad económico-jurídica que se dedica a la producción que realizaba con el anterior dueño y que se encuentra en el mismo domicilio.

Esta acción de las Autoridades Laborales de desvirtuar el contenido de Patrón Substituto en que aceptan tal substitución, cuando trabajadores se ADJUDICAN POR REMATE JUDICIAL UNA EMPRESA CON SUS BIENES y le imputan a dichos trabajadores SER PATRONES SUBSTITUTOS, cuando existen procedimientos laborales en contra del anterior dueño declarándolos como tales por el simple hecho de que la empresa es la misma unidad económica que se dedica a la producción que realizaba el anterior dueño patrón demandado y que se encuentra en el mismo domicilio.

OCTAVA.- Con lo antes citado en el precedente numeral seis, se comprueba la incongruencia de darle al contenido del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, NO SOLO PERJUDICANDO A PATRONES SIN SER OIDOS NI VENCIDOS EN UN JUICIO ORDINARIO, SINO A LOS MISMOS TRABAJADORES QUE SE HAN QUEDADO COMO DUEÑOS DE UN NEGOCIO O EMPRESA, por PAGO de adeudos de prestaciones laborales mediante convenio laboral elevado a categoría de Laudo o cuando por remate judicial, han adquirido la empresa y patrón y esto último viola también artículos de la Ley Federal del Trabajo, que son protectoras de los adeudos a los trabajadores como también del procedimiento ordinario laboral, DONDE EXISTE UN LAUDO, los cuales son irrevocables, PERO LAS AUTORIDADES CON EL PODER que la Constitución Política, les otorga, abusan, creando situaciones aparentemente legales, pero son ilegales, ACEPTANDO QUE CON UNA RESOLUCIÓN DECLARATORIA DE PATRON SUBSTITUTO, resuelven todo un procedimiento laboral, en beneficio de uno o de unos en perjuicio de otros con derechos y acciones ejercidos con anterioridad en tiempo y forma. Como consta en diversos expedientes los Tribunales Laborales.

NOVENA.- Lo anteriormente expuesto, debe quedar sin efectos legales mediante una reforma a la Ley Federal del Trabajo, donde la Institución Jurídica de patrón Substituto se le defina en su contenido en cuanto a los alcances y en su procedimiento, ya que de lo contrario, se seguirá presentando esta irregularidad

por los Tribunales de Trabajo, debiendo establecerse cuando y en que forma debe ejercitarse la Acción de Patrón Substituto y debe llevarse a cabo un procedimiento ordinario laboral en que existan las etapas correspondientes y se resuelva no por una declaratoria, sino por un laudo de acuerdo con el procedimiento laboral ordinario.

Y de acuerdo con la realidad, los Tribunales de Trabajo, deben actuar resolviendo esta Institución de Patrón Substituto con equidad, salvaguardar el derecho y prestaciones laborales de los trabajadores y respetar el artículo 123 Constitucional y la Ley Laboral; por lo que para que no existan violaciones por dichos tribunales laborales, tanto para Patronos Substitutos y para Trabajadores Substitutos, que en este caso, forman parte de la relación de trabajo necesaria para la estabilidad de la empresa y del trabajo, deberá legislarse a través del Poder Legislativo, una reforma a la Ley Federal del Trabajo, en cuanto al alcance y procedimiento laboral del Patrón Substituto.

DECIMA.- El escritor checoslovaco MILAN KUNDERA, ha mencionado de manera poética y exacta: "La Historia es la eterna lucha entre el recuerdo y el olvido". Y al parecer los proyectistas del proyecto de reforma laboral han olvidado la historia de un siglo y se han dejado llevar por la ilusión de una mayor competitividad, que solo beneficia a una inversión de grandes compañías extranjeras. Las reformas que plantea el sector empresarial obedecen a esquemas de países desarrollados ya que lo establecido en la actual ley del trabajo es producto de la lucha de los trabajadores en toda la historia de México. La propuesta de reforma del gobierno no sólo tiende a flexibilizar las condiciones de trabajo; va más allá, refuerza las estructuras que dan vida al corporativismo y afecta los derechos colectivos, en especial la huelga. Es criticable también la forma en que los autores del anteproyecto de iniciativa eliminaron el voto secreto para la elección de dirigentes y el Registro Nacional de Sindicatos.

La estabilidad en el empleo, que hasta la fecha ha procurado la figura del patrón sustituto, se perdería de aprobarse la reforma arriba señalada. La flexibilidad para contratar y despedir, pueden generar serios conflictos entre la clase trabajadora y la patronal. Por ello la figura del patrón sustituto, cobra mayor relevancia pues si bien en el proyecto no se modifica el artículo 41, indirectamente las condiciones de estabilidad en el empleo si se afectan por las reformas a los demás ordenamientos que se encuentran relacionados y que antes señalamos.

Es cierto, una reforma laboral integral atraería más inversión extranjera directa, permitiendo la entrada de capitales al país, pero el costo resulta insostenible, pues mientras las corporaciones e industrias extranjeras obtienen una mayor productividad y una mayor plusvalía, el trabajador queda con una protección jurídica mutilada e inaplicable, que los deja en desproporción de derechos frente al transformado empleador (patrón).

ANEXO UNO

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, *Entrada en vigor*: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27

Preámbulo

Los Estados partes en el presente Pacto,

Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables,

Reconociendo que estos derechos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana,

Reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanas,

Comprendiendo que el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, está obligado a procurar la vigencia y observancia de los derechos reconocidos en este Pacto,

Convienen en los artículos siguientes:

Parte I

Artículo 1

1. Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.
2. Para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio

de beneficio recíproco, así como del derecho internacional. En ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia.

3. Los Estados Partes en el presente Pacto, incluso los que tienen la responsabilidad de administrar territorios no autónomos y territorios en fideicomiso, promoverán el ejercicio del derecho de libre determinación, y respetarán este derecho de conformidad con las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas.

Parte II

Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

3. Los países en desarrollo, teniendo debidamente en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en qué medida garantizarán los derechos económicos reconocidos en el presente Pacto a personas que no sean nacionales suyos.

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Artículo 4

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que, en ejercicio de los derechos garantizados conforme al presente Pacto por el Estado, éste podrá someter tales derechos únicamente a limitaciones determinadas por ley, sólo en la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática.

Artículo 5

1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en el Pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en él.

2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Parte III

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Artículo 10

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y

adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.

Artículo 11

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento.

2. Los Estados Partes en el presente Pacto, reconociendo el derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre, adoptarán, individualmente y mediante la cooperación internacional, las medidas, incluidos los programas concretos, que se necesitan para:

a) Mejorar los métodos de producción, conservación y distribución de alimentos mediante la plena utilización de los conocimientos técnicos y científicos, la divulgación de principios sobre nutrición y el perfeccionamiento o la reforma de los regímenes agrarios de modo que se logren la explotación y la utilización más eficaces de las riquezas naturales;

b) Asegurar una distribución equitativa de los alimentos mundiales en relación con las necesidades, teniendo en cuenta los problemas que se plantean tanto a los países que importan productos alimenticios como a los que los exportan.

Artículo 12

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:

a) La reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños;

b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;

c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;

d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.

Artículo 13

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz.

2. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio de este derecho:

a) La enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente;

b) La enseñanza secundaria, en sus diferentes formas, incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional, debe ser generalizada y hacerse accesible a todos, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;

c) La enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;

d) Debe fomentarse o intensificarse, en la medida de lo posible, la educación fundamental para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria;

e) Se debe proseguir activamente el desarrollo del sistema escolar en todos los ciclos de la enseñanza, implantar un sistema adecuado de becas, y mejorar continuamente las condiciones materiales del cuerpo docente.

3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a respetar la libertad de los padres y, en su caso, de los tutores legales, de escoger para sus hijos o pupilos escuelas distintas de las creadas por las autoridades públicas, siempre que aquéllas satisfagan las normas mínimas que el Estado prescriba o apruebe en materia de enseñanza, y de hacer que sus hijos o pupilos reciban la educación religiosa o moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.

4. Nada de lo dispuesto en este artículo se interpretará como una restricción de la libertad de los particulares y entidades para establecer y dirigir instituciones de enseñanza, a condición de que se respeten los

principios enunciados en el párrafo 1 y de que la educación dada en esas instituciones se ajuste a las normas mínimas que prescriba el Estado.

Artículo 14

Todo Estado Parte en el presente Pacto que, en el momento de hacerse parte en él, aún no haya podido instituir en su territorio metropolitano o en otros territorios sometidos a su jurisdicción la obligatoriedad y la gratuidad de la enseñanza primaria, se compromete a elaborar y adoptar, dentro de un plazo de dos años, un plan detallado de acción para la aplicación progresiva, dentro de un número razonable de años fijado en el plan, del principio de la enseñanza obligatoria y gratuita para todos.

Artículo 15

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a:

a) Participar en la vida cultural;

b) Gozar de los beneficios del progreso científico y de sus aplicaciones;

c) Beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

2. Entre las medidas que los Estados Partes en el presente Pacto deberán adoptar para asegurar el pleno ejercicio de este derecho, figurarán las necesarias para la conservación, el desarrollo y la difusión de la ciencia y de la cultura.

3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a respetar la indispensable libertad para la investigación científica y para la actividad creadora.

4. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen los beneficios que derivan del fomento y desarrollo de la cooperación y de las relaciones internacionales en cuestiones científicas y culturales.

Parte IV

Artículo 16

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a presentar, en conformidad con esta parte del Pacto, informes sobre las medidas que hayan adoptado, y los progresos realizados, con el fin de asegurar el respeto a los derechos reconocidos en el mismo.

2. a) Todos los informes serán presentados al Secretario General de las Naciones Unidas, quien transmitirá copias al Consejo Económico y Social para que las examine conforme a lo dispuesto en el presente Pacto;

b) El Secretario General de las Naciones Unidas transmitirá también a los organismos especializados copias de los informes, o de las partes pertinentes de éstos, enviados por los Estados Partes en el presente Pacto

que además sean miembros de estos organismos especializados, en la medida en que tales informes o partes de ellos tengan relación con materias que sean de la competencia de dichos organismos conforme a sus instrumentos constitutivos.

Artículo 17

1. Los Estados Partes en el presente Pacto presentarán sus informes por etapas, con arreglo al programa que establecerá el Consejo Económico y Social en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Pacto, previa consulta con los Estados Partes y con los organismos especializados interesados.

2. Los informes podrán señalar las circunstancias y dificultades que afecten el grado de cumplimiento de las obligaciones previstas en este Pacto.

3. Cuando la información pertinente hubiera sido ya proporcionada a las Naciones Unidas o a algún organismo especializado por un Estado Parte, no será necesario repetir dicha información, sino que bastará hacer referencia concreta a la misma.

Artículo 18

En virtud de las atribuciones que la Carta de las Naciones Unidas le confiere en materia de derechos humanos y libertades fundamentales, el Consejo Económico y Social podrá concluir acuerdos con los organismos especializados sobre la presentación por tales organismos de informes relativos al cumplimiento de las disposiciones de este Pacto que corresponden a su campo de actividades. Estos informes podrán contener detalles sobre las decisiones y recomendaciones que en relación con ese cumplimiento hayan aprobado los órganos competentes de dichos organismos.

Artículo 19

El Consejo Económico y Social podrá transmitir a la Comisión de Derechos Humanos, para su estudio y recomendación de carácter general, o para información, según proceda, los informes sobre derechos humanos que presenten a los Estados conforme a los artículos 16 y 17, y los informes relativos a los derechos humanos que presenten los organismos especializados conforme al artículo 18.

Artículo 20

Los Estados Partes en el presente Pacto y los organismos especializados interesados podrán presentar al Consejo Económico y Social observaciones sobre toda recomendación de carácter general hecha en virtud del artículo 19 o toda referencia a tal recomendación general que conste en un informe de la Comisión de Derechos Humanos o en un documento allí mencionado.

Artículo 21

El Consejo Económico y Social podrá presentar de vez en cuando a la Asamblea General informes que contengan recomendaciones de carácter general, así como un resumen de la información recibida de los Estados Partes en el presente Pacto y de los organismos especializados acerca de

las medidas adoptadas y los progresos realizados para lograr el respeto general de los derechos reconocidos en el presente Pacto.

Artículo 22

El Consejo Económico y Social podrá señalar a la atención de otros órganos de las Naciones Unidas, sus órganos subsidiarios y los organismos especializados interesados que se ocupen de prestar asistencia técnica, toda cuestión surgida de los informes a que se refiere esta parte del Pacto que pueda servir para que dichas entidades se pronuncien, cada una dentro de su esfera de competencia, sobre la conveniencia de las medidas internacionales que puedan contribuir a la aplicación efectiva y progresiva del presente Pacto.

Artículo 23

Los Estados Partes en el presente Pacto convienen en que las medidas de orden internacional destinadas a asegurar el respeto de los derechos que se reconocen en el presente Pacto comprenden procedimientos tales como la conclusión de convenciones, la aprobación de recomendaciones, la prestación de asistencia técnica y la celebración de reuniones regionales y técnicas, para efectuar consultas y realizar estudios, organizadas en cooperación con los gobiernos interesados.

Artículo 24

Ninguna disposición del presente Pacto deberá interpretarse en menoscabo de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de las constituciones de los organismos especializados que definen las atribuciones de los diversos órganos de las Naciones Unidas y de los organismos especializados en cuanto a las materias a que se refiere el Pacto.

Artículo 25

Ninguna disposición del presente Pacto deberá interpretarse en menoscabo del derecho inherente de todos los pueblos a disfrutar y utilizar plena y libremente sus riquezas y recursos naturales.

Parte V

Artículo 26

1. El presente Pacto estará abierto a la firma de todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas o miembros de algún organismo especializado, así como de todo Estado Parte en el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia y de cualquier otro Estado invitado por la Asamblea General de las Naciones Unidas a ser parte en el presente Pacto.
2. El presente Pacto está sujeto a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
3. El presente Pacto quedará abierto a la adhesión de cualquiera de los Estados mencionados en el párrafo 1 del presente artículo.

4. La adhesión se efectuará mediante el depósito de un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

5. El Secretario General de las Naciones Unidas informará a todos los Estados que hayan firmado el presente Pacto, o se hayan adherido a él, del depósito de cada uno de los instrumentos de ratificación o de adhesión.

Artículo 27

1. El presente Pacto entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que haya sido depositado el trigésimo quinto instrumento de ratificación o de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

2. Para cada Estado que ratifique el presente Pacto o se adhiera a él después de haber sido depositado el trigésimo quinto instrumento de ratificación o de adhesión, el Pacto entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o de adhesión.

Artículo 28

Las disposiciones del presente Pacto serán aplicables a todas las partes componentes de los Estados federales, sin limitación ni excepción alguna.

Artículo 29

1. Todo Estado Parte en el presente Pacto podrá proponer enmiendas y depositarlas en poder del Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará las enmiendas propuestas a los Estados Partes en el presente Pacto, pidiéndoles que le notifiquen si desean que se convoque una conferencia de Estados Partes con el fin de examinar las propuestas y someterlas a votación. Si un tercio al menos de los Estados se declara en favor de tal convocatoria, el Secretario General convocará una conferencia bajo los auspicios de las Naciones Unidas. Toda enmienda adoptada por la mayoría de Estados presentes y votantes en la conferencia se someterá a la aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

2. Tales enmiendas entrarán en vigor cuando hayan sido aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas y aceptadas por una mayoría de dos tercios de los Estados Partes en el presente Pacto, de conformidad con sus respectivos procedimientos constitucionales.

3. Cuando tales enmiendas entren en vigor serán obligatorias para los Estados Partes que las hayan aceptado, en tanto que los demás Estados Partes seguirán obligados por las disposiciones del presente Pacto y por toda enmienda anterior que hayan aceptado.

Artículo 30

Independientemente de las notificaciones previstas en el párrafo 5 del artículo 26, el Secretario General de las Naciones Unidas comunicará a todos los Estados mencionados en el párrafo 1 del mismo artículo:

a) Las firmas, ratificaciones y adhesiones conformes con lo dispuesto en el artículo 26;

b) La fecha en que entre en vigor el presente Pacto conforme a lo dispuesto en el artículo 27, y la fecha en que entren en vigor las enmiendas a que hace referencia el artículo 29.

Artículo 31

1. El presente Pacto, cuyos textos en chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, será depositado en los archivos de las Naciones Unidas.

2. El Secretario General de las Naciones Unidas enviará copias certificadas del presente Pacto a todos los Estados mencionados en el artículo 26.

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel, Compendio de Derecho Administrativo, "Parte General", editorial Porrúa, México, 1996.

ACOSTA ROMERO, Miguel, Segundo Curso de Derecho Administrativo, segunda edición actualizada, editorial Porrúa, México, 1993.

ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, "Primer curso", décimo cuarta edición actualizada, editorial Porrúa, México, 1999.

ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Administrativo Especial, tercera edición, editorial Porrúa, Volúmenes I y II, México, 1998.

ASTUDILLO URSUA, Pedro, Lecciones de Pensamiento Económico, Porrúa, México 1984.

ADMINISTRACIÓN DE LOS FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO, Tomo LXXX, abril 12/1944

BARASSI, LODOVICO., "Tratado del Derecho del Trabajador", 1ª. Ed., Giufre, tomo III, Buenos Aires, 1947.

BARRERA GRAFF, JORGE Jorge, "Tratado de Derecho Mercantil", 1ª. Editorial Porrúa, México 1957

BARROSO FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo, editorial Porrúa, México, 1987.

CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, "Doctrina y Legislación Iberoamericana". Tomo I, Volumen I, Parte General, tercera edición, editorial Heliasta, Argentina, 1987.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, segunda edición actualizada, editorial Porrúa, México, 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Responsabilidades por Despidos Injustificados o Reajustes de Personal, editorial Trillas, México, 1996. CLIMENT BELTRAN, JUAN B., "Tratado sobre Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia", Ed. Alianza, México 1998

DÁVALOS, José, Un Nuevo Artículo 123 "sin apartados" tercera edición, editorial Porrúa, México, 1998.

DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, quinta edición, editorial Porrúa, México, 1994.

DE LA CUEVA, MARIO, "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", 3ª. ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1975.

DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomos I y II, séptima edición actualizada por Urbano Farías, editorial Porrúa, México, 1993.

DE LA CUEVA, MARIO, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", 3ª ed., Ed. Porrúa, México 1975.

DELGADILLO GUTIÉRREZ, Luis Humberto y Manuel Lucero Espinosa. Compendio de Derecho Administrativo, "Primer Curso", editorial Porrúa, tercera edición, México, 1998.

FRAGA, Gabino, "Derecho Administrativo", editorial Porrúa, décima primera edición, México, 1966.

FRAGA, Gabino, revisada y actualizada por Manuel Fraga, "Derecho Administrativo", editorial Porrúa, trigésima primera edición, México, 1992.

GARCÍA ENTERRÍA, Eduardo, Tomás-Ramón Fernández, "Curso de Derecho Administrativo II", séptima edición, editorial Civitas Ediciones, España 2001
GARCIA OVIDO CARLOS "Tratado Derecho Social" ed. UNED, Barcelona, 1978,

HERNANDEZ MÁRQUEZ, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Tomos II y III, Instituto de Estudios Políticos, décima segunda edición, Madrid 1977.

JURIS JURY MIGUEL, Tomo LXXXVIII, mayo 6 de 1946.

KROTOSCHIN, ERNESTO "Curso de Legislación del Trabajo" 2da. Edición, ed. Península, Buenos Aires, 1965.

DE ITALIA LUIGI, "Contrato de Trabajo", 2ª. Ed. Borda Editores, Madrid 1976.

DORVAL LACERDA A. .SUSSEKIN / SEGADAS VIANA "Direito Brasileiro Do Trabalho" ed. Porto Alegre, Sao Paolo, 1980.

MARTÍNEZ MORALES, Rafael I., Derecho Administrativo, tercer y cuarto cursos, segunda edición, Editorial Harla, México, 1997.

OLIVERA TORO, Jorge, Manual de Derecho Administrativo, séptima edición, s.e., México, 1995.

PALACIOS LUNA, Manuel, El Derecho Económico en México, Porrúa, México, 1996

PARADA, Ramón, Derecho Administrativo I, "Parte general", duodécima edición, editorial Marcial Pons, España, 2000. PLANIOL, Marcel., RIPERT, Georges. "Tratado Elemental de Derecho Civil", Editorial Academia Nacional de Derecho, Tomo VII, pág. 133 Buenos Aires 1963

RANGEL COUTO, Hugo, El Derecho Económico, Porrúa, México 1984.

ROJINA VILLEGAS, RAFAEL, "Derecho Civil Mexicano", 3ª. ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1974.

¹ ROJINA VILLEGAS, RAFAEL, "Derecho Civil Mexicano", 3ª. Ed., Tomo V, Ed. Porrúa, México 1976, págs. 584 y sigs

ROUAST ANDRE ET DURAND PAUL.- *“Tratado Precís de Legislatiõne Industriale”* Ed. Epoque, Paris 1970.

SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, editorial Porrúa, México, 1959.

SOTOMAYOR, Arturo, México, donde nació..., segunda edición, editorial Porrúa, México, 1974. SUUSSEKIN DORVAL LACERDA, A. y SEGADAS VIANA, J. “Dereito Brasileiro Do Trabalho”

TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México 1808-1995, décimo novena edición, editorial Porrúa, México, 1995.

VEGA GONZALEZ, Paulina y otros, Análisis y Propuestas de Reformas Mínimas para el Fortalecimiento del Sistema de Procuración y Administración de Justicia en México, Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A.C., México, 2002.

WITKER, Jorge, Introducción al Derecho Económico, Mc. Graw Hill, México 1998

DICCIONARIOS

ABBAGNANO, Nicola, Diccionario de Filosofía, editorial Fondo de Cultura Económica, décima reimpresión, México 1993.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomos I-IV, sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

BOBBIO, Norberto y otros, Diccionario de Política, Tomos I-II, Editorial Siglo Veintiuno, duodécima edición en español, Madrid, 2000.

TRUEBA URBINA, Alberto, Diccionario de Derecho Obrero. Tercera edición, Ediciones Librería BOTAS, 1957.

ESCRICHE, Joaquín, Diccionario de Legislación y Jurisprudencia,. Editorial Temis, Tomo II, Colombia, 1991.

Vocabulario Jurídico, Redactado por profesores de derecho, magistrados y jurisconsultos franceses, bajo la dirección de Henri Capitant, Trad. por Aquiles Horacio Guaglianone. Editorial Depalma, Argentina, 1986.

Diccionario de la Lengua Española, Editorial Larousse, México, 1994.

Diccionario Jurídico 2000, Desarrollo Jurídico Copyright 2000, Todos los Derechos Reservados, DJ2K – 1301.

Diccionario Jurídico ESPASA-LEX, Editorial Espasa Calpe, Madrid, 2001, s/e.

ENCICLOPEDIAS.

México a Través de los Informes Presidenciales. T. 16 Vol. III.

Gran Diccionario Enciclopédico Visual, Colombia, Editorial Programa Educativo Visual, Tomos I-IV. 1991.

Diccionario Enciclopédico, Tomo VII, Editorial Larousse, España 1995.

ALVAREZ, José Rogelio, Enciclopedia de México, Tomos I-XII, editorial Enciclopedia de México, tercera edición, México, 1978.

CIBERESPACIO

[http://www.jornada.unam.mx/2002/mar02/020320/024n1eco.php?printver=0.](http://www.jornada.unam.mx/2002/mar02/020320/024n1eco.php?printver=0)

[http://mx.news.yahoo.com/030724/7/12jbg.html.](http://mx.news.yahoo.com/030724/7/12jbg.html)

[http://www.udem.edu.mx/agencia/trabajos/LeyTrabajo-AGP.htm.](http://www.udem.edu.mx/agencia/trabajos/LeyTrabajo-AGP.htm)

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Talleres Gráficos de la Nación, México, 2001.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, editorial SISTA, México, 2002
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ediciones Delma, México, 2002.
4. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, ediciones fiscales ISEF, sexta edición México, 2002.
5. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, ediciones fiscales ISEF, sexta edición México, 2002.
- 6.- Código Civil del Distrito Federal, editorial Porrúa, México 2003

INDICE
“EFECTOS ECONOMICOS DEL PATRON SUBSTITUTO”

CONTENIDO	PAGINA
INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO	
DERECHO COMPARADO	
REVISION LEGISLATIVA, DOCTRINAL E HISTORICA DE LA SUBSTITUCION DEL PATRON.	3
1.1 EL PATRÓN SUBSTITUTO EN ITALIA.	3
A) DECRETO DEL CODIGO CIVIL ITALIANO DE 1924.	3
B) CONTRATO COLECTIVO DE LOS METALÚRGICOS.	4
C) CONCEPTO UNITARIO DE LA EMPRESA	6
D) LA CONSERVACION DE LA ANTIGÜEDAD DEL DEPENDIENTE, TRABAJADOR	7
1.2 EL PATRÓN SUBSTITUTO EN FRANCIA.	9
1.3 EL PATRÓN SUBSTITUTO EN ESPAÑA.	10
1.4 EL PATRÓN SUBSTITUTO EN BRASIL.	12
1.5 EL PATRÓN SUBSTITUTO EN ARGENTINA.	14
CAPITULO SEGUNDO	
NATURALEZA JURIDICA DEL PATRON SUBSTITUTO	22
2.1 CONCEPTO DE EMPRESA.	22
2.2 TRANSMISIÓN DE OBLIGACIONES	22
2.3 CESION DE CREDITOS, O DE DERECHOS	24
2.4 CESION DE DEUDAS	29
2.5 LA SUBROGACIÓN	32
2.6 CONCEPTO Y ELEMENTOS DEL PATRON SUBSTITUTO	38
2.7 ESTUDIO COMPARADO ENTRE LOS ELEMENTOS DE LA SUBROGACION LEGAL Y LA SUBSTITUCION PATRONAL.	47

CAPITULO TERCERO	
ANALISIS DEL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	51
3.1 MOTIVACION LEGAL DEL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	51
3.2 PATRÓN SUBSTITUIDO, PATRÓN SUBSTITUTO Y SOLIDARIDAD	55
3.3 RELACION DE TRABAJO	56
3.4 PATRON	59
3.5 TRABAJADOR	60
3.6 EMPRESA	62
CAPITULO CUARTO	
PROCEDIMIENTO QUE DEBE SEGUIRSE PARA APLICAR EL ARTICULO 41.	65
4.1 RECLAMACION Y PROCESO	65
4.2 TRAMITE Y PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARACION DE PATRON SUBSTITUTO	71
4.3 APLICACIÓN CONSTITUCIONAL DEL ART. 41 Y NO EXISTENCIA DE VIOLACION A LAS GARANTIAS CONSTITUCIONALES	83
CAPITULO QUINTO	
EL PATRON SUBSTITUTO Y SUS BENEFICIOS ECONOMICOS	91
5.1 EL FACTOR PRODUCTIVO TRABAJO Y SUS ANTECEDENTES DEL PENSAMIENTO ECONOMICO COMO FUNDAMENTOS DEL PATRON SUBSTITUTO	91
5.2 PROYECTOS DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES JURIDICO-ECONOMICAS PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	96
5.3. EL PATRON SUBSTITUTO COMO INSTITUCION QUE PERMITE EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL PACTO DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES, Y CULTURALES DE LA ONU.	112
5.4 TRABAJOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO PARA PROCURAR LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y SUPERAR LAS FORMULAS CIVILES O MERCANTILES DEL SUJETO EMPLEADOR	116
5.5 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y DESARROLLO EMPRESARIAL A PARTIR DEL PATRON SUBSTITUTO.	122

CONCLUSIONES	124
ANEXO 1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	130
BIBLIOGRAFIA	141
DICCIONARIOS	144
ENCICLOPEDIAS	145
CIBERESPACIO	146
LEGISLACION	147