

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

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

ANALISIS EXEGÉTICO DE LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

CARLOS OMAR SISNIEGA PALMA

ASESOR: LIC. HUGO SEGOVIA MENDEZ

MEXICO, D.F.

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS.

Gracias por tu generosidad y por todas las bendiciones que me has brindado, por ser mi guía y por que siempre has estado conmigo.

A mis Padres y a mi hermano:

Gracias por ser el sostén de mi vida, por la infinita paciencia, por el amor y apoyo que a manos llenas me han dado, jamás terminare de agradecerles y pagarles todo lo que han hecho por mi.

A mis hermanos:

Gise Ramírez, Oscar Ramírez y Rafa Ramírez:

Saben que los llevo tatuados en mi mente y corazón, que constituyen un pilar en mi vida, y que sin ustedes, nada seria igual.

A mis Amigos:

Juan Ramón, Juan Pablo, Mayrita, Enrique, Juan Carlos, Corral, Marisol, Pepe, Jaime, Mary Cruz, Don Memo, Lupita, Memo, Gris, Ram, Nuñez, Yuri, Marianita, Jairo y Gabino.

A todos gracias por formar parte de mi vida, por que todos me han aportado enseñanzas invaluables.

A mis Maestros:

Manuel R. Torreblanca Soto, Ramón Ladrón de Guevara, Agustín Ruiz Olive, Jesús Manuel Jaime Ruiz.

Gracias por permitirme haber colaborado para ustedes y darme la oportunidad de extraer de cada uno de ustedes inmensas enseñanzas, tanto en lo profesional como en lo personal.

Al Despacho Francisco Sanchez y García Asociados, S.C.

Lic. Sanchez, Lic. Gus, Paquito, Jefa:

Gracias por la oportunidad y la confianza que me han obsequiado, por contribuir a mi desarrollo humano y por permitirme colaborar para esta excelente empresa.

Baby:

Gracias por tu amor, paciencia y comprensión, y por la poderosa motivación que constituyes en mi vida, eres única y maravillosa.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:

Institución a la que debo admiración, respeto y gratitud incalculable, gracias por la formación personal, profesional, e integral que me brindo, y por aportarme las armas necesarias para desarrollar la actividad que mas me apasiona en la vida.

ANÁLISIS EXEGÉTICO DE LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL

1.1. DERECHO.....	2
1.2. DERECHO DEL TRABAJO.....	6
1.3. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.....	16
1.3.1. Los Trabajadores.....	17
1.3.2. Los Patrones.....	21
1.4. RELACION DE TRABAJO.....	24
1.4.1. Relación Individual de Trabajo.....	29
1.4.2. Relación Colectiva de Trabajo.....	33
1.5. CONDICIONES DE TRABAJO.....	38
1.5.1. Jornada de Trabajo.....	44
1.5.2. Días de Descanso.....	48
1.5.3. Salario.....	50
1.5.4. Las Vacaciones.....	54
1.6. SUBSTITUCIÓN PATRONAL.....	55

CAPÍTULO 2.
MARCO HISTÓRICO

2.1. ASPECTOS INTRODUCTORIOS.....	58
2.2. LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y EL ARTÍCULO 123.....	62
2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	70
2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	76

CAPÍTULO 3.
MARCO JURÍDICO

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	86
3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	89
3.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	93

CAPÍTULO 4.
LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL

4.1. ¿CUANDO SE ACTUALIZA LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL?.....	100
4.2. EFECTOS DE LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL.....	108
4.3. INCIDENTE DE SUBSTITUCIÓN PATRONAL.....	111
4.4. CARGA DE LA PRUEBA.....	117
4.5. PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	123
CONCLUSIONES.....	125
BIBLIOGRAFIA.....	128

INTRODUCCIÓN

La Ley Federal del Trabajo prevé la posibilidad de que, funcionando una empresa, el patrón traspase a un tercero el negocio, pero no por ello se desligaría de las obligaciones contraídas con los trabajadores. Así, el artículo 41 de dicha Ley establece la figura de la sustitución patronal, señalando el principio general de que no afectará los contratos de trabajo existentes. Sin embargo, creemos que la actual regulación es por demás vaga y omisa en el tratado integral de la sustitución patronal, pues en ningún ordenamiento se abordan cuestiones esenciales como la tramitación del incidente de sustitución patronal ni sobre qué parte pesa la carga de la prueba.

Subsanar estas lagunas legales, es precisamente el objeto del presente trabajo, mediante la proposición de un proyecto de reforma al artículo 41 de la legislación laboral vigente.

En ese orden de ideas, el presente trabajo consta de cuatro capítulos, mismos que abarcan primeramente el marco conceptual que aplicamos, esto es, exponemos los conceptos que a lo largo del presente empleamos para arribar al objeto de nuestra investigación; por otra parte, en el marco histórico a que hacemos alusión en el segundo capítulo, acotamos los orígenes y desarrollo que ha tenido la institución materia de nuestro trabajo hasta hoy día; por otro lado, la legislación y normatividad que rige la vida de la sustitución patronal, es abordada en el tercer capítulo, en el que precisamente nos referimos al marco jurídico; y finalmente, en el capítulo cuarto, desarrollamos el estudio específico de la sustitución patronal, abordando cuando se actualiza, cuales son los efectos y consecuencias de

la misma, como se materializan esos efectos y consecuencias, y la forma en que proponemos se distribuya sobre el particular la carga de la prueba.

No podemos dejar de mencionar, que para la consecución del presente trabajo, empleamos los siguientes métodos de investigación, por una parte, el método deductivo, pues conforme a lo investigado, partimos de un análisis general, a un estudio particularizado de la substitución patronal.

De igual forma, encontramos apoyo en el método histórico, habida cuenta que para entender la problemática que encierra la figura central de nuestro trabajo, fue necesario recorrer el desarrollo que ha tenido esta a lo largo de la historia.

Mediante el método analítico, fue que logramos extraer la esencia, naturaleza y problemática que envuelve a la substitución patronal, siendo precisamente ese, el presupuesto primario indispensable, para la proposición de una solución sustentable a esa problemática.

Aunado a lo señalado, también soportamos la presente investigación, en el método jurídico, pues indefectiblemente recurrimos a la legislación vigente que regula la substitución patronal, así como a la opinión autorizada de diversos doctrinarios, y a los criterios jurisprudenciales que sobre el tema de merito, han emitido los mas altos Tribunales de la Nación.

Por último, cabe apuntar que la técnica de investigación utilizada, fue la documental, ya que mediante la consulta y estudio de la legislación vigente, de la doctrina y de la jurisprudencia, nos fue posible concretar el presente trabajo.

CAPÍTULO 1.

MARCO CONCEPTUAL

El objetivo de este primer capítulo es poder dar un panorama general de los principales conceptos que utilizaremos a lo largo del presente trabajo de investigación, ya que al momento de analizar la figura jurídica de la sustitución patronal contemplada en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se constituirán en elementos fundamentales para poder comprender tanto el contenido como los alcances del tema en comento.

Aunque, se trata de un estudio general, trataremos de hacerlo lo más concreto posible, a efecto de tener un conocimiento real y práctico de todo el entorno que rodea a la figura jurídica que se analizara.

En primer término, consideramos insoslayable precisar que al referirnos a análisis exegético de la figura materia de la tesis que nos ocupa, lo que el sustentante desea transmitir, es la intención de llevar a cabo una exposición interpretativa precisamente de la sustitución patronal, para entender los alcances de la misma, ello debido a que justamente el vocablo exegético lo define la Real Academia de la Lengua Española, como “el método interpretativo de las leyes que se apoya en el sentido de las palabras de estas” ¹, así pues, es necesario para alcanzar tal objetivo, apuntar como ya se anoto en líneas anteriores, los principales conceptos que se utilizaran en el presente trabajo.

¹ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA LENGUA ESPAÑOLA. Consultado en la página de internet: www.rae.es/

1.1. DERECHO

Desde la antigüedad cualquier sociedad establecida, normalmente va creando con el transcurso del tiempo una serie de normas que finalmente son adoptadas por el resto de los individuos que en ella conviven; sin embargo, algunos de sus integrantes suelen transgredir dicha normatividad, a pesar de que puedan ser castigados por la misma sociedad a través de los ordenamientos establecidos, toda vez que el régimen de derecho impuesto desde un principio, les otorga tanto prerrogativas como obligaciones a sus ciudadanos.

Por lo tanto, empezaremos por definir al derecho como el “conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres ... Estas normas se distinguen de la moral”²; sin embargo, su clasificación más importante es la de derecho positivo y derecho natural.

No obstante, en primer lugar, cabe señalar que la palabra derecho, proviene del latín vulgar *derectus*, por *directus*, y éste último de *dirigere*, que significa dirigir.³

Ahora bien, se entiende por derecho positivo al “conjunto de normas que integran la legalidad establecida por el legislador, así como el de aquellas que en un tiempo estuvieron vigentes y que quedaron abrogadas, pasando a constituir el derecho histórico de una nación”⁴.

² DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara, Diccionario de Derecho. Vigésima segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1996, p. 228.

³ Enciclopedia Salvat. Tomo 4, Salvat Editores, España, 1976, p. 1023.

⁴ DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Op. Cit., p. 238.

Para Rafael De Pina Vara el derecho natural, es el “conjunto de las normas que los hombres deducen de la intimidad de su propia conciencia y que estiman como expresión de la justicia en un momento histórico determinado”.

Sin embargo, este concepto no tiene una versión única, ya que ésta depende de la connotación cristiana o racionalista con que sea definido; por lo tanto, no se tiene una unificación en dicho concepto.

Aunque el término derecho tiene para los juristas distintas clasificaciones y acepciones y su significado incluso puede resultar equivoco, se puede afirmar que el derecho, constituye la regla de convivencia por excelencia; en *latu sensu*, es el conjunto de normas legales que rigen la conducta de los seres humanos en sociedad, a fin de encauzarlas hacia una armonía y respeto mutuo, dirigiendo en su caso, las fricciones o desacuerdos que surjan entre esas mismas relaciones.

En *strictu sensu* o jurídico puedo afirmar que el Derecho es el conjunto o sistema de leyes y demás disposiciones legales dictadas por la autoridad, que tiene por objeto regular la conducta de los seres humanos en la comunidad en la que viven, las que delimitan sus reciprocas actividades tanto individuales como colectivas, estableciendo sanciones para sus infractores.

Ahora bien, según el pensamiento romano, donde hay sociedad, ahí está el Derecho. Incluso Celso definió al derecho en el Digesto, como el arte de lo bueno y de lo justo. El hombre es la causa del derecho. El derecho debe estar siempre al servicio del hombre, no el hombre al servicio del

derecho. El medio nace de la justicia y de los hechos. El medio para alcanzar la justicia es el derecho.

Sin embargo, el derecho también puede ser definido como una “ciencia, técnica y arte, este en cuanto crea normas de conducta humana y el arte es obra de creación y representa la manifestación del sentimiento de lo justo y equitativo”⁵.

Es por ello, que se considera que la primera característica del derecho – como técnica de control social - es que se presenta como una norma aparentemente desprendida de la realidad, pero con autonomía propia. En este sentido se considera que el derecho no constituye una relación social sino la forma que adopta; no es una conducta humana aunque ella misma es el contenido del continente; tampoco es un conjunto de hechos, circunstancias, sucesos o acontecimientos, sino que se refiere a ellos, es decir, los contextualiza.

De lo antedicho, podemos concluir que el derecho no es un conjunto de principios, opiniones o doctrinas, aunque reproduce a las mismas; toda vez, que éste se constituye a través de un orden (conjunto) de normas relacionadas con el comportamiento humano.

No obstante, el pensamiento moderno, refiere que el derecho es una expresión normativa de las relaciones humanas que evoluciona al ritmo de las transformaciones sociales, so pena de convertirse en un ordenamiento obsoleto o arbitrario.

⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición, Editorial Sista, México, 1998, p. 26.

Por lo tanto, podemos concluir que desde su nacimiento el derecho se manifiesta como una forma de vida que adopta la sociedad; es decir, constituye la manera en que se protegen las relaciones humanas. Sin embargo, puede decirse que el contenido del derecho se determina por los ideales de justicia y las circunstancias históricas, políticas y económicas de cada nación.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que el derecho como norma (forma) se encuentra determinado por el tipo de sociedad a la que va a regir; es por ello, que el derecho no puede investigarse si no se refiere a una formación económico – social concreta, en el presente caso sería México.

Consecuentemente, el derecho constituye una forma de conciencia social que se manifiesta en categorías históricas, abstractas y se expresan a través de las relaciones materiales que se originan entre los seres humanos.

Es por ello, que al variar las condiciones de vida, el derecho tiende a transformarse, ya que es un producto típico social que progresa, se desarrolla o cambia en función del elemento vivo que forma a la sociedad; es decir: el hombre.

Sin embargo, “no hay que olvidar que es una forma de conciencia social; que se deriva de las relaciones humanas, pero que no tiene vida propia; aunque sí autonomía”⁶.

⁶ OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría del Derecho. Séptima edición, Editorial Duero, México, 1990, p. 8.

Luego entonces, no se puede hablar de derecho sin que exista una sociedad, la que para su desenvolvimiento pacífico y armónico, requiere a su vez del ordenamiento legal, mismo que en su acepción individual y no colectiva, mediante el derecho se le otorgan a los individuos facultades y derechos y se le imponen deberes y obligaciones, señalándose en las leyes los requisitos y limitaciones para el ejercicio de las mismas.

Por lo tanto, podemos afirmar que uno de los medios para comprender al derecho es observarlo en la práctica social, porque ahí es donde se originan una enorme diversidad de relaciones que puede adoptar la conducta humana, misma que se encuentra regulada por el complejo normativo establecido por ella misma.

1.2. DERECHO DEL TRABAJO

Una vez que se ha expuesto ampliamente la connotación tanto de la palabra como del origen, concepto y alcances del derecho, es necesario determinarlo en función del entorno al que va a ser aplicado, en este caso sería tanto a los trabajadores como a los patrones, por lo tanto, los grandes juristas determinaron llamarlo derecho del trabajo.

Aunque en sus inicios el derecho del trabajo tuvo diversas connotaciones como: derecho social, de clase, obrero, industrial, laboral y legislación social, entre otros.

Ahora bien, “el derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero – patronales inspirada en

la idea de la justicia social según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado”⁷.

En ese orden de ideas, Rafael De Pina, define al derecho del trabajo como el “conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero – patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas”⁸.

El maestro Mario de la Cueva sostenía que “el Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”⁹.

Para el Dr. Miguel Borell Navarro, el Derecho del Trabajo “es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, por que sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores, los patrones y organismos de clase”¹⁰.

El maestro Néstor de Buen, lo define como el “conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”¹¹.

⁷ DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Op. Cit. p. 233.

⁸ Idem. p. 235.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1980, p. 97.

¹⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p. 4.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Décima edición, Editorial Porrúa, México, 1997, p. 25.

Ahora bien, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de nuestra Máxima Casa de estudios, define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo” ¹².

Una vez definido el concepto de derecho del trabajo, resulta conveniente determinar el origen etimológico de las palabras que integran dicha expresión; y, toda vez que en el apartado anterior se determino el origen etimológico de la palabra derecho, resultaría ocioso volverlo a enunciar.

Sin embargo, tratándose, del origen etimológico de la palabra trabajo, algunos autores refieren que éste proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Por otro lado, existe que sostienen que el vocablo trabajo tiene su origen en el griego *thlibo*, que significa apretar, oprimir o afligir.

Una tercera corriente opina que el término trabajo tiene su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, cuyo origen se encuentra en el verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, lo cual es relativo a la labranza de la tierra.

Por su parte, especialistas jurídicos sostienen que el trabajo es “la actividad consiente del ser humano, encaminada a producir un valor económico, es decir, algo que sirva para satisfacer una necesidad

¹² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 2001, p. 68.

económica del hombre”¹³. Y, en efecto, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación y obtención de diversos satisfactores.

Finalmente, la Ley Federal del Trabajo (LFT) estipula en el segundo párrafo del artículo 8º, que por trabajo se entenderá:

“... toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Una vez expuesto todo lo anterior, resulta necesario determinar el origen del derecho del trabajo en México, mismo que se encuentra en la Constitución de Querétaro, y dadas las causas que lo originaron y las funciones que se le han encomendado, fue adquiriendo ciertos caracteres especiales que terminaron por distinguirlo de las demás ramas jurídicas; es así como “la historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos”¹⁴.

No obstante, en nuestro país el derecho del trabajo tiene su fundamento legal en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se encuentra desarrollado (principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, puede considerarse como un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial, lo anterior únicamente, tratándose del apartado “A” del numeral antes enunciado.

¹³ ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo VII. Editorial Bibliografica Argentina, Argentina, 1979, p. 576.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 15.

Sin embargo, en opinión del catedrático José Dávalos “la generalidad de la doctrina, nacional y extranjera, así como nuestra propia legislación laboral vigente, coinciden en declinar el campo de nuestra disciplina a un solo aspecto del trabajo: el subordinado, independientemente de que, por su carácter expansivo, pueda abarcar en lo sucesivo nuevos ámbitos” ¹⁵.

Por su parte, el autor Trueba Urbina asegura que siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en “el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados ‘subordinados o dependientes’, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica” ¹⁶.

A pesar de ello, actualmente solo se regula el trabajo subordinado, el cual además deberá de ser prestado en forma personal; tal y como se desprende del texto del primer párrafo del artículo 8° de la LFT; que a la letra dice:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Además de estos dos elementos, el doctor Néstor de Buen agrega uno más, la remuneración, considerándola como un elemento central del derecho del trabajo a tal grado que afirma que si el trabajo no es remunerado – si no conlleva el pago de una cantidad de dinero -, no habrá relación regida por el derecho laboral. ¹⁷

¹⁵ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I. Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1996, p. 286.

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1981, p. 132.

¹⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 16.

El maestro Mario de la Cueva sostiene que “la relación jurídica nacerá por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo” ¹⁸.

Por todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir, que el derecho del trabajo tiene bajo su resguardo el trabajo personal subordinado.

No obstante lo anterior, es necesario señalar que actualmente esta disciplina tiene una tendencia expansiva, la cual se ha convertido en una de sus principales características; es decir, la tendencia a abarcar un mayor número de acontecimientos y de relaciones, arrancándolas de otras ramas del derecho.

Es por ello que actualmente no se encuentra una denominación adecuada a ese contenido variable y, que además, pueda ser permanente; aún cuando la forma más común de denominar a esta rama jurídica es: derecho del trabajo.

De ahí que algunos autores consideren que “la expresión ‘derecho del trabajo’ presenta un grave inconveniente que no atiende tanto a la disciplina, en si misma considerada, sino a sus cultivadores” ¹⁹.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 204.

¹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 36.

Sin embargo, la doctrina ha resuelto dicho inconveniente mediante del uso del término: Derecho Laboral.

Una vez expuesto todo lo anterior, consideramos necesario concluir este apartado señalando la definición y los límites que le impone la propia LFT a esta materia; preceptos legales que a la letra dicen:

“Artículo 1º. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución”.

“Artículo 2º. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

“Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

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

“Artículo 4º. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de

la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de sustituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando”.

“Artículo 5º. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.

“Artículo 6º. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

“Artículo 7º. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la

especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales”.

“Artículo 8º. 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 trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

1.3. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

En principio, cabe señalar que el derecho únicamente es aplicable para regular a las personas, y, por ende, las consecuencias que tengan sus acciones.

No obstante ello, el derecho es considerado como una ciencia y, por lo tanto, dentro de éste se pueden observar ciertas instituciones que son esenciales, y como tal cuenta con términos fundamentales, como son la norma, el derecho en si mismo y sus caracteres, los hechos y actos jurídicos, las fuentes, la interpretación y ámbitos de validez; sin embargo, todos estos elementos resultan comunes a las distintas ramas que integran el orden jurídico de nuestro país.

Ahora bien, al hablar de los conceptos fundamentales del derecho del trabajo, éste se mueve en torno a figuras tales como trabajo, empresa,

contrato colectivo o individual de trabajo, condiciones de trabajo, trabajador, patrón, salario, etc.

En las relatadas condiciones, cabe señalar que en materia laboral, existe un binomio fundamental que debe de ser insoslayablemente estudiado como el punto de partida a través del cual se podrá obtener un adecuado entendimiento de las demás instituciones que regula el Derecho del Trabajo, dicha mancuerna la conforman: los Trabajadores y los Patrones, mismos que ante todo son considerados como sujetos de derecho y, por ende, personas.

Se entiende por persona al ser que cuenta con una existencia física o legal capaz de derechos y obligaciones; además, las personas se dividen en dos categorías: física (ser humano) o moral (creación jurídica).

De lo anterior se desprende que en las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son las personas físicas (trabajadores y patrones) y morales (empresa o establecimiento).

1.3.1. Los Trabajadores

Actualmente, se entiende por trabajador a la persona que presta un servicio a otra; sin embargo, coloquialmente se le ha denominado de diversas maneras, por ejemplo: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc.; aunque el concepto más arraigado tanto en la doctrina como en la legislación mexicana es la de trabajador.

Cuando se habla de un sujeto de derecho en su calidad de trabajador,

éste siempre se encontrará constituido por una persona física, tal como lo dispone la LFT en el primer párrafo del artículo 8º, al señalar que:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

“De esa definición podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado”²⁰.

Por otra parte, debemos puntualizar que dentro de la propia Ley laboral, se contempla una clase de trabajadores especiales que tienen la categoría de confianza, aun cuando el concepto de trabajador es genérico y no admite distinciones, atendiendo al principio de igualdad que rige en nuestro sistema jurídico.

A pesar de ello, dentro de la propia LFT, no se prevé un concepto específico de trabajador de confianza; sin embargo, si se señala escuetamente cual será la diferencia entre éstos y los trabajadores comunes dentro del artículo de 182 del ordenamiento antes señalado, que a la letra dice:

“Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los

²⁰ RUSSOMANO, Mozart Víctor. El Empleado y el Empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982, p. 139.

servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento”.

Dichos trabajadores pueden constituirse en los representantes del patrón, si se encuentran desempeñando los cargos de administración o de dirección del establecimiento o empresa para la cual prestan sus servicios.

De todo lo anterior se desprende que la relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas: un trabajador y un patrón; sin embargo, esta relación puede ser modificada de acuerdo a las circunstancias que rodeen al hecho.

Aunque, el trabajador solamente puede ser la persona física, no solo porque así lo dispone la LFT, sino porque la propia actividad laboral, estructurada y regulada por el derecho laboral, es una actividad humana desarrollable únicamente por los hombres y nunca, por la propia naturaleza de esa actividad o por las personas morales.

Lo anterior, constituye una razón suficiente para excluir a las personas morales como trabajadores; regla que se confirma al traer a colación los preceptos legales relacionados con los descansos, la limitación de la jornada, la seguridad e higiene, entre otros; toda vez que por su fundamento fisiológico, únicamente son aplicables a las personas físicas, y no a las personas morales.

En concordancia con lo anterior, y de acuerdo a la definición legal en comento, se desprende que la persona física solo tiene la connotación de trabajador, cuando presta el trabajo a otra persona. O sea, cuando el trabajador presta sus servicios personalmente y no por interpósita persona.

Una última característica que refiere la Ley multicitada respecto al trabajador, es que el servicio personal que preste, debe de realizarlo en forma subordinada, bajo la dirección de otra persona.

Se entiende que la subordinación es la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones, por sí, en relación al trabajo que desempeña y que son impuestas “cuando una persona presta un servicio delegando su iniciativa hacia el que lo recibe, será trabajador, sujeto al estatuto laboral” ²¹.

Aun cuando existe otro tipo de trabajo, el autónomo o independiente, que es el que se realiza en forma libre, sin limitación de ninguna especie, haciendo uso de los conocimientos, destreza y medios como mejor le parezca a quien lo realiza, este tipo de labores no lo contemplan ni la Constitución ni la LFT.

Finalmente, y, aún cuando no se encuentra expresamente señalado en el artículo 8° de la Ley Laboral, para que la persona física se convierta en trabajador, no solo basta que preste para otra un trabajo personal subordinado, sino que además es necesario que lo preste libremente, por su propia voluntad; que ese trabajo sea lícito, es decir, que no sea contrario a las leyes de orden público; y remunerado, mediante el pago de un salario.

El análisis anterior nos permite arribar a la siguiente conclusión: trabajador es la persona física que presta a otra un trabajo personal,

²¹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967, p. 297.

subordinado, lícito y remunerado.

De acuerdo a la LFT, el trabajador deberá de reunir los siguientes elementos para que la prestación de servicios sea regulada por sus disposiciones, las cuales son:

- El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada.

Además, de que no podrá ser discriminado en razón de su raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

1.3.2. Los Patrones

El patrón constituye uno de los elementos fundamentales dentro del derecho del trabajo, ya que forma parte de la relación laboral, toda vez que el patrón se constituye como aquella persona encargada de dirigir al trabajador cuando éste realiza sus labores; independientemente de ello, el patrono deberá de buscar que sus colaboradores vean protegidos sus intereses cuando menos en los términos que la propia LFT establezca.

Cabe señalar que aquella persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce también con distintas denominaciones,

encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, jefe, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual se puede observar tanto en la doctrina como en la legislación mexicana y el uso corriente del lenguaje en la vida cotidiana.

“De los anteriores términos, el de patrón es el que mayor aceptación tiene porque presenta menos objeciones técnicas”²².

Es decir, cuando se hace referencia al patrón como un sujeto de una relación de trabajo, se tiene en consecuencia una relación jurídica laboral, y, por lo tanto, resulta evidente que estamos ante un concepto jurídico.

Por lo tanto, alrededor del concepto de patrón, flotan una serie de conceptos próximos; de ahí que en primer término señalaré el origen etimológico de la palabra patrón, la cual viene del latín *patronus*, que significa patrono, defensor, protector, amparador; “persona que emplea obreros en trabajo u obra de manos”²³.

Dentro de la doctrina nacional, el Profesor Sánchez Alvarado define al patrón como “la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”²⁴.

Por su parte el maestro Néstor De Buen, se limita a dar un ligero esbozo del concepto de patrón, al señalar que “patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante

²² DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 97.

²³ Enciclopedia Salvat. Op. Cit. pp. 2601 y 2602.

²⁴ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Op. Cit., p. 299.

retribución”²⁵.

Sin embargo, la LFT define el concepto de patrón en el primer párrafo del artículo 10, de la siguiente manera:

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

Este concepto legal se encuentra integrado por dos elementos básicamente, los cuales son:

- Una persona física o moral, y
- Quien recibe los servicios del trabajador.

Por lo que respecta al primer elemento: el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que, para la legislación laboral, “es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación”²⁶.

Ahora bien, en relación al término patrón sustituto, aun y cuando la LFT no es muy clara al respecto, debemos señalar que esta figura jurídica es la parte medular del presente trabajo de investigación, por lo que aun cuando este concepto suele manejarse en forma vaga e imprecisa, trataremos de analizar íntegramente dicha institución.

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 543.

²⁶ DÁVALOS, José. Op. Cit., p. 98.

Finalmente, cabe señalar que en estrecha vinculación con la figura del patrón, se encuentran otros sujetos, como son: el representante del patrón y los empleados de confianza, estos últimos han sido estudiados dentro del apartado anterior.

Ahora bien, tratándose de los representantes del patrón, éstos generalmente serán los encargados de vigilar que los trabajadores cumplan con las obligaciones que le sean impuestas por el propio empleador; a pesar de ello, también fungirán como mediadores entre el patrón y el trabajador, buscando siempre una relación cordial y equilibrada entre los sujetos que integren la relación de trabajo.

Es decir, el representante del patrón, en teoría, será el encargado de comunicar al dador de empleo las peticiones y reclamos de los trabajadores y de escuchar las necesidades y quejas que tenga el patrón de sus empleados, con la única finalidad de que cada una de las partes vea protegidos sus intereses.

1.4. RELACION DE TRABAJO

Como puede observarse del desarrollo de los apartados anteriores la relación de trabajo es el elemento fundamental que une al trabajador con el patrón, misma que les atribuye tanto obligaciones como derechos a ambas partes.

Sin embargo, dentro de la relación de trabajo se pueden observar dos clases de elementos, los cuales son:

1. Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.

2. Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario

Ahora bien, de acuerdo al maestro Rafael De Pina, debe entenderse por relación aquel vínculo establecido entre personas regido por el derecho.

De igual manera, consideramos necesario delimitar la definición de trabajo, la cual debe de interpretarse como aquella “actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado”²⁷.

Es por ello que el artículo 5° de nuestra Carta Magna, constituye uno de los principales preceptos legales a través del cual se dignifica el trabajo del hombre y, por lo tanto, se protegen las relaciones obrero – patronales (laborales); señalando que: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. ... Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. ...”.

Sin embargo, el concepto de licitud o ilicitud no se refiere a la energía humana de trabajo considerada en sí misma, si no a la actividad a la que se destine; de ahí que lo ilícito se defina como toda actividad contraria a las leyes o a las buenas costumbres.

Aunado a lo anteriormente expuesto, se encuentra el artículo 123 del mismo ordenamiento, a través del cual se protege y delimita la relación de trabajo, en donde el primer párrafo de dicho numeral señala que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se

²⁷ DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Op. Cit. p. 481.

promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”.

De ahí que el artículo 20 de la LFT señale que: “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Del texto del numeral en estudio podemos concluir que existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; y, una de esas formas se materializa a través del contrato.

Sin embargo, en opinión del maestro José Dávalos “basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral”²⁸.

Para la mayoría de los doctrinarios es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; ya que al presentarse ésta se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es, el derecho del trabajo, mismo que constituye un ordenamiento imperativo e independiente de la voluntad de los sujetos que conformen la relación de trabajo.

Para el autor Mario de la Cueva esto no elimina, como

²⁸ DAVALOS, José. Op. Cit., p. 119.

frecuentemente se dice, la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato. El maestro señala que bien puede ser el contrato u otro acto el que dé origen a la relación laboral; el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos ²⁹.

El objetivo principal del derecho del trabajo, no es proteger los acuerdos de voluntades, sino al trabajo en sí mismo; es decir, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y, por lo tanto, proporcionar al trabajador una existencia decorosa. Sin embargo, en la práctica casi siempre la relación de trabajo es una consecuencia inmediata de la celebración de un contrato.

No obstante, para que se constituya la relación de trabajo deberá de adherirse a lo establecido en el propio contrato individual o colectivo de trabajo, aún cuando las partes no estén de acuerdo con todo lo que en ellos se encuentre estipulado, toda vez que dichos contratos son establecidos unilateralmente, en el primero de ellos y bilateralmente, en el segundo caso, ya sea por el patrón o por el patrón y el sindicato.

Sin embargo, la doctrina prevé otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye a través de un contrato.

Ahora bien, se considera que un contrato es nulo cuando éste se establece por debajo de la condiciones asignadas por la Ley Federal del Trabajo. A pesar de ello, la relación de trabajo subsiste; ya que en el

²⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 73.

ordenamiento en estudio se establece la forma en que se substituirá esa relación, otorgando derechos y obligaciones a ambas partes, mismas a las que se tiene que dar cumplimiento.

Otra de las formas a través de las cuales puede surgir una relación de trabajo es aquella en donde la relación de trabajo se constituye teniendo como origen una situación de hechos, es decir, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, obligándose este último a pagar por el servicio prestado, toda vez, que han surgido tanto derechos como obligaciones entre los sujetos de la relación laboral.

No obstante, debemos señalar que cuando existe la presunción de que una persona presta un servicio personal a otra, ésta se encuentra bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

Sin embargo, esta presunción ha sido atacada por los patrones para tratar de anular esa ventaja de los trabajadores y lo han hecho de diversas formas: “el caso de la contratación de los servicios de los agentes de comercio, bajo contratos de comisión mercantil; el de los trabajadores del volante cuya relación laboral a veces trata de encubrirse con el contrato de arrendamiento; el de profesionistas a quienes se pretende someter a contratos civiles de prestación de servicios profesionales, etc.”³⁰; aun cuando la Ley Federal del Trabajo trata de evitar que se burlen los derechos de los trabajadores.

³⁰ Ibidem. p. 107.

De todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir que la relación de trabajo no tiene una forma o denominación determinada (vg. contrato), y, únicamente surge a la vida jurídica cuando una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

1.4.1. Relación Individual de Trabajo

En un principio las relaciones individuales de trabajo dieron origen a una serie de reglas que fueron conformando una legislación de carácter social, es decir, la Ley Federal del Trabajo.

Es así como en primera instancia esta legislación trato de regular las relaciones patrón – trabajador, únicamente; sin embargo, esto no implica una separación radical entre las relaciones individuales y las relaciones colectivas de trabajo, ya que el derecho individual del trabajo fue el precedente inmediato del derecho colectivo del trabajo, toda vez, que al haber intereses comunes, los trabajadores deciden asociarse para crear un frente común más sólido y capaz de hacer presión frente a un patrón intolerante y abusivo.

No obstante, que hay una diversificación de criterios en cuanto a la existencia y límites del derecho individual de trabajo, toda vez, que para algunos autores la división entre el derecho individual y el derecho colectivo del trabajo en la actualidad no es muy clara; debido al alcance e importancia que han cobrado dichas ramas del derecho laboral.

Una vez explicado lo anterior, cabe señalar que algunos tratadistas opinan que derecho individual del trabajo y relación individual de trabajo, es lo mismo, por lo tanto, usaremos dichos términos en forma indistinta a lo

largo del presente trabajo de investigación.

Sin embargo, el maestro Néstor De Buen puntualiza que el derecho individual del trabajo constituye el campo de aplicación de las normas creadas por el órgano legislador estatal, en ejercicio de la función tutelar, y concluye diciendo que el derecho del trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora ³¹.

Por lo tanto, puede observarse que en el derecho individual del trabajo, el creador de la normatividad correspondiente lo es el Estado y, es por ello, que tiene una participación primordial tanto en el ámbito legislativo como en el ámbito de defensa y protección de los trabajadores.

Por su parte, el autor Guillermo Cabanellas define al derecho individual del trabajo como “el que circunscribe a la consideración más o menos atomizada de las relaciones laborales, incluso a las existentes o posibles entre un solo trabajador y su patrono” ³².

En opinión del maestros Euquerio Guerrero, el derecho individual de trabajo puede equipararse al contrato individual de trabajo ³³.

El catedrático Roberto Muñoz Ramón refiere que el derecho individual del trabajo es “el conjunto de normas que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente el contenido, la duración, la modificación, la transmisión, la suspensión y la disolución de las relaciones individuables de trabajo y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su

³¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 46.

³² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. Tomo II, Editorial Heliasta, México, 2004, p. 278.

³³ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Editorial Porrúa. México, 1998, p. 34

desarrollo”³⁴.

Para el autor Mario De La Cueva, la relación individual de trabajo constituye “un contrato por adhesión cuya naturaleza contractual es sumamente controvertida”³⁵. Es decir, las condiciones de la prestación del trabajo derivan directamente de la Ley Federal del Trabajo y no del contrato.

Así las cosas, el contrato de trabajo deberá de contener cuando menos las estipulaciones fijadas por la propia ley a favor de los trabajadores; pero, si dentro del mismo se contemplan mejores prestaciones y derechos, el contrato prevalecerá por encima del ordenamiento en estudio.

Tratándose, de la simple presunción de existencia de la relación laboral, ésta, estará sujeta a las mismas condiciones de trabajo que fueran estipuladas para el personal que sí haya sido contratado a través del instrumento jurídico correspondiente.

En el caso de que el trabajador cuente con una situación laboral distinta a la estipulada en el contrato de trabajo, las condiciones laborales reales deberán de prevalecer sobre aquello que se encuentre estipulado en el propio contrato, siempre y cuando éstas sean superiores a las señaladas en dicho instrumento jurídico y no sean inferiores a las previstas en la legislación laboral.

Ahora bien, dentro de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran reguladas las relaciones individuales de trabajo a partir del Título Segundo

³⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983. p. 95.

³⁵ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 327

hasta el Sexto, en donde, se contemplan todas las circunstancias y los elementos básicos que deberán de asumir tanto el patrón como el trabajador.

Finalmente el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que:

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

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

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

Una vez expuesto todo lo anterior, podemos concluir que la definición de derecho individual del trabajo más adecuada es la que da el maestro Néstor De Buen al señalar que se trata de un “conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal, subordinado y remunerado que presta un trabajador a un patrón determinado, es decir, constituye el derecho de las relaciones individuales de trabajo”³⁶.

Aunque, en algunas ocasiones la relación de trabajo no necesariamente es el resultado de un acto contractual sino también de una mera presunción de éste, de acuerdo a lo previsto en el artículo 21 del ordenamiento antes citado. Es decir, la existencia del contrato se presume

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 23.

entre el que presta un servicio personal y aquel que lo recibe.

Sin embargo, se considera que un contrato individual de trabajo siempre se celebra bajo los principios de equidad y buena fe de las partes.

El derecho individual del trabajo además de regular las relaciones individuales de trabajo, también reglamenta las denominadas relaciones especiales; y, son aquellas que se encuentren dentro de cualquiera de los siguientes rubros: trabajadores de confianza, de los buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, autotransportes, maniobristas, del campo, agentes de comercio, deportistas, actores, músicos, a domicilio, domésticos, en hoteles, restaurantes, industria familiar, médicos residentes, empleados bancarios, de las universidades; aunque, tradicionalmente se analizan en el título de las relaciones individuales de trabajo, éstas se encuentran sujetas a otras modalidades.

Cabe señalar, que aquellos derechos y obligaciones que integran el contenido de las relaciones individuales de trabajo se les denominan condiciones de trabajo, mismas que se encuentran contempladas en los Título Tercero y Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, intitulados “Condiciones de Trabajo” y “Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones”, respectivamente.

1.4.2. Relación Colectiva de Trabajo

Una de las ramas del Derecho Laboral lo constituye el Derecho Colectivo del Trabajo, mismo que se encarga de regular las relaciones colectivas del trabajo que se encuentren dentro del ámbito de su competencia.

Sin embargo, no todos los autores comparten esta teoría, ya que consideran que el derecho del trabajo es uno y como tal defiende a la clase trabajadora en general.

Ahora bien, quienes apoyan la unidad del derecho del trabajo son principalmente los tratadistas franceses e italianos. En México es principalmente el maestro Trueba Urbina quien apoya dicha corriente; a pesar de que en sus obras, estudia cuidadosamente el contenido de la Ley Federal del Trabajo ³⁷.

Por su parte, algunos de los autores que defienden la existencia del derecho colectivo del trabajo en nuestro país son: Mario De La Cueva, Castorena, Euquerio Guerrero y Néstor De Buen; así como, los argentinos Krotoschin, Pozzos y Cabanellas y los alemanes Hueck y Nipperdey.

Aunque, ya hemos explicado que el derecho del trabajo tiene una connotación social esencialmente, se considera que el derecho colectivo del trabajo además, representa la lucha de clases sociales que se ha presentado a lo largo de la historia.

Es por ello, que para muchos autores constituye la segunda etapa del derecho laboral, toda vez, que deriva del resultado de una razón histórica (necesidad de la distribución de la riqueza) y una razón heroica (la lucha de clases), ya que atemperaron la explotación del hombre por el hombre, asegurando a los trabajadores una existencia decorosa.

Aun cuando el derecho colectivo del trabajo constituye la consecuencia inmediata del derecho individual del trabajo, cabe señalar que

³⁷ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. 116.

fue la unión proletaria (más tarde concretadas en asociaciones) lo que logró la integración de los sindicatos, mismos que buscan equilibrar sus fuerzas con las del patrón o incluso superarlas y, así poder proteger sus derechos frente a éstos, a pesar de que en ocasiones, este último se encuentre representado por el Estado.

Por lo tanto, podemos concluir que dentro de las relaciones colectivas de trabajo intervienen principalmente tanto el patrón como el sindicato, mismo que defiende un interés diferente (colectivo) que vale sólo respecto del grupo.

Es por ello, que se trata de un derecho en donde las partes son sus propios legisladores, ya que se encuentran sujetos tanto al contrato colectivo de trabajo como al reglamento interior y en lo previsto por la Ley Federal del Trabajo.

En este caso, la participación del Estado se reduce a un segundo plano, ya que únicamente deberá de controlar los fenómenos sociales que se presenten, toda vez, que al día de hoy ha reconocido legalmente la existencia de diversas agrupaciones de resistencia y las formas de lucha social con que cuenta la clase trabajadora.

Sin embargo, serán los organismos colectivos (sindicatos, asociaciones profesionales, coaliciones, etc.), es decir, aquellos grupos sociales vinculados por el trabajo y su acción, quienes brinden el apoyo social necesario a los trabajadores con el objeto de defender los convenios laborales por categorías y no por individuos.

De ahí, que el derecho colectivo del trabajo sea visto como un

derecho de la clase trabajadora.

Por otra parte, cabe señalar que para el maestro Néstor De Buen, el derecho colectivo de trabajo es el instrumento que tiene por objeto principal determinar los cauces por los cuales las clases en pugna pueden crear sus propios acuerdos normativos de valor general dentro de sus limitadas jurisdicciones ³⁸.

Y, concluye diciendo que el derecho colectivo del trabajo es “el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases” ³⁹.

Para el maestro Mario De La Cueva, el derecho colectivo del trabajo está constituido por “los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo”.

Además, dice que “el derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menos y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad” ⁴⁰.

En opinión del tratadista Guillermo Cabanellas considera que el derecho del trabajo “es aquel que teniendo por sujeto a conjuntos o grupos

³⁸ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 235.

³⁹ Ibidem. p. 243.

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 217.

de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses”⁴¹.

Finalmente, es necesario mencionar que la Ley Federal del Trabajo regula al derecho colectivo de trabajo dentro del Título Séptimo, intitulado Relaciones Colectivas del Trabajo.

Dentro de las relaciones colectivas de trabajo es indispensable que existan los sindicatos, coaliciones, asociaciones profesionales a través de los cuales se pretende mejorar las normas que regulan las relaciones de trabajo, además de poder exigir el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los contratos colectivos de trabajo o de los contratos ley; pero, si el patrón hiciere caso omiso de ellas, el grupo de trabajo cuenta con el derecho de huelga, hasta en tanto no se cumplimente lo previsto en el contrato correspondiente.

De acuerdo al artículo 386 de la LFT, se entiende por contrato colectivo de trabajo:

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

⁴¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. Tomo I, Editorial Heliasta, México, 2004, p. 125.

Y, por contrato – ley:

“Artículo 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

Sin embargo, dentro del derecho colectivo del trabajo tanto el patrón como el trabajador cuentan con diversos instrumentos jurídicos a fin de defender sus derechos frente al otro.

Y, será la propia Ley Federal del Trabajo la que determine el contenido mínimo pero no limitativo de los contratos colectivos y contrato ley, que regulen las relaciones laborales ya enunciadas.

1.5. CONDICIONES DE TRABAJO

Por regla general, las condiciones de trabajo deberán de estar por escrito, a efecto de que los trabajadores tengan conocimiento del funcionamiento de la relación laboral para la que fueron contratados.

“Entre algunos de los derechos y obligaciones que rodean a la relación de trabajo son los siguientes:

Deber de prestar el trabajo.

Derecho a una jornada de trabajo limitada.

Derecho a descansar.
Derecho de recibir un salario.
Deber de lealtad recíproca.
Derecho, según el caso, a un trato igual o desigual (menores y mujeres).
Derecho a formar parte de las comisiones mixtas.
Derecho a participar en las utilidades.
Derecho a capacitación y adiestramiento.
Derechos derivados de la antigüedad.
Derechos a la seguridad e higiene.
Derecho a habitaciones.
Derecho a las invenciones.
Otros derechos y deberes.

Ahora bien, se entiende por condiciones de trabajo, a las “distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral” ⁴².

En opinión del maestro Mario de la Cueva, puede decirse que las condiciones de trabajo “son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”⁴³.

Sin embargo, para algunos autores esta concepción resulta insuficiente, toda vez, que deja del lado los derechos de los patrones; ya que la legislación laboral defiende y protege tanto a patrones como a trabajadores.

⁴² DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 179.

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 234.

Por lo que respecta la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo se encuentran previstas del artículo 56 a 131, mismos que conforman el Título Tercero, intitulado Condiciones de Trabajo.

No obstante que el ordenamiento antes citado, es muy amplio en cuanto al tratamiento de las condiciones de trabajo, y aunque, para su estudio se ocupa todo un título, estas no quedan totalmente incluidas en dicho apartado; sin embargo, destacan los siguientes rubros:

- Jornada de trabajo.
- Días de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Salario.
- Salario mínimo.
- Normas protectoras y privilegios del salario.
- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Sin embargo, para el tratadista José Dávalos algunos de los tópicos que deberían de incluirse dentro de las condiciones de trabajo son:

”Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Derechos y obligaciones de los patrones.

Derecho a habitación por parte de los trabajadores.

Derecho de antigüedad, preferencia y ascenso”⁴⁴.

Aunado a lo anterior, consideramos necesario señalar que las condiciones de trabajo pueden ser modificadas ya sea por petición del trabajador o a solicitud del patrón, de acuerdo a lo previsto en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

Además, el patrón cuenta con un recurso más a través del cual puede solicitar la modificación de las condiciones de trabajo; ya que puede celebrar un convenio, que deberá de ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, mismo que no podrá contener renuncia alguna de los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, tratándose del escrito en donde consten las condiciones de trabajo, éste deberá contener cuando menos, las siguientes especificaciones, según lo dispone el numeral 25 de la Ley de la materia:

“Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

⁴⁴ DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 214.

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón”.

No obstante lo anterior, es necesario señalar que las condiciones de trabajo siempre deberán de llevar implícito el principio de igualdad, según lo previsto por los artículos 3° y 56 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

“Artículo 3º. ...

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

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

Sin embargo, una vez estudiada la parte legislativa de las condiciones de trabajo; “doctrinalmente éstas se clasifican en tres categorías, a saber:

Condiciones de trabajo de naturaleza individual.

Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva.

Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social”⁴⁵.

Tratándose de las condiciones de trabajo de naturaleza individual, estas se encuentran representadas por las normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular.

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo de naturaleza colectiva, son aquellas normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.

Y, por lo que hace a las condiciones de trabajo de naturaleza

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 266.

colectiva social, estas son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general.

De esta clasificación puede observarse que la Ley en estudio únicamente prevé dentro del Título Tercero algunas de las condiciones de trabajo, ya que algunas otras son consideradas dentro de otros títulos o rubros.

1.5.1. Jornada de Trabajo

Se entiende por jornada de trabajo según lo estatuye el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Aunque en la práctica no se ha podido determinar exactamente el momento en que inicia la jornada de trabajo, la doctrina señala que es desde el momento en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón; aun cuando el prestador de servicios no realice ningún tipo de actividad.

Por otra parte, la propia ley en su artículo 61, consigna:

“Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”.

Sin embargo, la reducción o limitación de la jornada se debe no sólo a la lucha que han mantenido los trabajadores frente a los patrones para

obtener un horario laboral humano; sino también, a factores médicos, psicológicos, económicos y sociales, que pueden afectar el rendimiento del trabajador al prolongar dicho horario de trabajo.

No obstante, tanto la doctrina como la legislación señalan que la reducción de la jornada de trabajo también debe de tomar en cuenta el tipo de esfuerzo mental o físico o de la peligrosidad del mismo; así como, de la tensión nerviosa de que es objeto el trabajador durante el desarrollo de sus actividades laborales.

De igual manera, en el inciso a), de la fracción XXVI, del numeral 123 constitucional y la fracción III, del artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo, indica que serán nulas aquellas jornadas laborales que se consideren inhumanas, es decir, que excedan el máximo legal.

La autoridad competente para resolver lo relativo a aquellas jornadas que se consideren inhumanas será la Junta de Conciliación y Arbitraje, según se desprende del señalado numeral 5°, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, de acuerdo con el tratadista José Dávalos y “conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo se puede establecer la siguiente clasificación:

Jornada diurna.

Jornada nocturna.

Jornada mixta.

Jornada reducida.

Jornada especial.

Jornada continua.
Jornada discontinua.
Jornada de emergencia.
Jornada extraordinaria”⁴⁶.

Cabe señalar que la jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas; la jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas; y, la jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. (Artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo)

Ahora bien, dentro de la jornada laboral se encuentran contemplados los denominados descansos de media hora y el tiempo de reposo y comida. Ambos conceptos, son aplicables tratándose de jornadas continuas o discontinuas, respectivamente.

Por lo que respecta al tiempo de reposo y comida, éstos únicamente serán válidos durante el desarrollo de una jornada discontinua, en donde se tienen dos momentos de inicio de la relación laboral; sin embargo, si el trabajador no puede salir de la empresa o establecimiento durante dicha interrupción, entonces este tiempo será parte de la jornada.

Dentro de la jornada laboral también se contemplan los trabajos de emergencia, en donde el trabajador no podrá negarse a cooperar en este tipo de actividades, ya que está en juego tanto la vida de éste como la del patrón y sus compañeros, así como la existencia misma de la empresa.

⁴⁶ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 156.

Este tipo de trabajos que se consideran de índole moral se han convertido con el tiempo en una obligación jurídica de los trabajadores.

Es por ello, que las actividades de emergencia deberán de extenderse por todo el tiempo que sea necesario, hasta en tanto subsista el siniestro o riesgo inminente de peligro o incluso el trabajador realizará dichas actividades aun dentro de su horario de trabajo.

Si cualquiera de los trabajadores se niega a cooperar en las labores de emergencia, entonces el patrón tendrá la facultad de rescindir la relación de trabajo, de acuerdo a la fracción XV del artículo 47 de la LFT.

Sin embargo, existen causas económicas o técnicas, por las cuales el horario de trabajo puede extenderse, situación que recibe el nombre de jornada extraordinaria, misma que se encuentra prevista en la fracción XI del artículo 123 de nuestra Carta Magna y el precepto legal número 66 del ordenamiento en estudio.

Para el maestro Mario De La Cueva, debe entenderse por jornada extraordinaria a la "... prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón"⁴⁷.

En este caso, el pago de la jornada extraordinaria será del 100% más de lo que reciba el empleado por desarrollar una jornada normal de trabajo, pero si excede de nueve horas extras a la semana, éste tendrá derecho a percibir 200% más por cada hora excedente.

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 112.

1.5.2. Días de descanso

De conformidad con lo estipulado por los artículos 69 y 71 de la Ley Federal del Trabajo, el operario tendrá derecho a un descanso semanal, que generalmente deberá de ser el domingo; aunque, éste podrá ser fijado de común acuerdo entre el trabajador y el patrón o el sindicato y la empresa.

El objetivo primordial de que el trabajador tenga derecho a un descanso semanal, es con el objeto de que éste pueda convivir con su familia y le sirva de distracción para llegar con nuevos bríos a su centro de trabajo.

Dentro del salario, deberá de incluirse el pago del descanso semanal, con lo cual se obtiene el denominado salario íntegro, es decir, que incluye la parte proporcional correspondiente al descanso; sin embargo, el total del salario no podrá ser inferior al mínimo legal o convencional ya pactado.

Cuando el trabajador tenga varios patrones o no haya trabajado toda la semana, únicamente recibirá de éstos la parte proporcional que le corresponda por concepto de descanso.

Sin embargo, cuando el trabajador desarrolle labores durante su descanso semanal el patrón deberá de pagarle 200% más por el día de descanso; pero, si el trabajador además trabaja en domingo, éste se hará acreedor al pago de una compensación adicional, conocida como prima dominical, consistente en un 25% más sobre el pago.

No obstante, que el trabajador cuenta un día de descanso semanal,

éste siempre ha luchado por obtener una semana de 40 horas de trabajo, es decir, dos días de descanso a la semana; aunque, algunos de ellos ya lo han obtenido a través de los contratos colectivos de trabajo; sin embargo, no existe disposición legal al respecto.

Además, del descanso semanal, existen otros dos tipos de descansos, a saber:

- Descansos obligatorios.
- Descansos pactados en los contratos colectivos de trabajo.

Se consideran descansos obligatorios con goce de sueldo, aquellos previstos en el artículo 74 de la LFT, los cuales se encuentran dedicados a celebrar o conmemorar ciertos sucesos considerados importantes para el país o para los trabajadores.

En el caso, de que el trabajador labore durante los descansos obligatorios, el patrón tendrá que pagarle el triple por cada día de descanso trabajado.

Asimismo, se habla de descansos pactados en los contratos colectivos de trabajo, cuando existe un acuerdo con el patrón; estos descansos no tendrán límite alguno, pudiendo fijar todos los días que consideren necesarios.

Aunado a todo lo anterior el trabajador tendrá derecho a gozar de un periodo vacacional por cada doce meses de trabajo; mismo que se hará exigible dentro de los seis meses siguientes; asimismo, el patrón estará

obligado a pagarle un 25% más al trabajador por concepto de prima vacacional.

Este periodo de descanso tiene como finalidad que el trabajador se libere de todas las tensiones a que se encuentra sometido dentro del centro de labores; así como, de recuperar las energías perdidas.

Aunque, el periodo vacacional no cuenta con una base constitucional, el trabajador tiene derecho a éste con base en el artículo 76 de la Ley Laboral.

De igual manera, el legislador señala que el trabajador no podrá canjear sus vacaciones por una remuneración; salvo aquellos días excedentes del mínimo vacacional (6 días) o cuando el trabajador tenga menos de un año laborando en la empresa.

1.5.3. Salario

El salario constituye uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo. Tradicionalmente el salario ha recibido diversas denominaciones, entre las que destacan: sueldo o retribución.

Constitucionalmente se consigna en el tercer párrafo del artículo 5º del Código Político Fundamental, que “nadie puede ser obligado a prestar un trabajo personal sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.”

Tratándose del pago del salario, éste deberá de regirse bajo el principio de igualdad, es decir, “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder

salario igual”.

Dicho principio se encuentra consagrado en la fracción VII del artículo 123 constitucional y en el precepto legal número 86 de la LFT.

Aunado a lo anterior, el salario deberá de ser suficiente (remunerador) para poder satisfacer las necesidades tanto del trabajador como de su familia; por lo tanto, el salario nunca podrá ser inferior al mínimo general establecido por la ley correspondiente.

Se considera que un salario es remunerador en cuanto es proporcional a la calidad y el tiempo de la jornada de trabajo.

Ahora bien, el tratadista Mario De La Cueva, define al salario como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”⁴⁸.

Por su parte, el contenido del artículo 82 de la LFT, señala que se entiende por salario a “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Es así, que en opinión del maestro Dávalos “el salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón”⁴⁹.

⁴⁸ Ibidem. p. 287.

⁴⁹ DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 201.

Asimismo, lo que se pretende es que a través del salario el trabajador obtenga un nivel económico decoroso para que él y su familia puedan subsistir.

Por lo tanto, el salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social, en donde, el patrón tendrá la obligación de pagar el salario al trabajador y, a su vez, éste tendrá la obligación de prestar efectivamente el servicio.

Cabe señalar que algunas de las características del salario son las siguientes:

- Debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.
- Debe ser suficiente.
- Debe ser determinado o determinable.
- Debe cubrirse periódicamente.
- Debe pagarse en moneda de curso legal.
- Debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo.

De igual manera, el salario puede clasificarse de la siguiente manera:

- Por unidad de tiempo.
- Por unidad de obra o a destajo.
- Por comisión.
- A precio alzado.

Además, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, elementos que constituyen el denominado salario integrado.

También se consideran parte integrante del salario el aguinaldo, las propinas los viáticos, entre otros.

El salario extraordinario, es aquel que obtiene el trabajador cuando se queda a laborar horas extras en la empresa o establecimiento.

Ahora bien, tratándose del denominado salario mínimo, éste se encuentra previsto en la fracción IX del artículo 123 de nuestra Carta Magna y el numeral 90 de la Ley Federal del Trabajo, en donde, éste último señala que:

“Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.”

A su vez, el salario mínimo admite la siguiente clasificación:

- Salario mínimo profesional.
- Salario mínimo general.

No obstante, todo lo anterior, la ley cuenta con diversos medios a través de los cuales protege el salario del trabajador, para que éste no sea objeto de descuentos exagerados y/o abusivos por parte del patrón o de las autoridades gubernamentales, ya sean de índole administrativo o judiciales.

1.5.4. Las Vacaciones

La referida condición de trabajo, tiene como objetivo permitirle al empleado, a través de un periodo de reposo, recuperar las energías destinadas a la realización de sus labores.

Para tener derecho a las vacaciones, los trabajadores deberán haber cumplido por lo menos, un año de servicios prestados a la empresa, en cuyo caso tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas que no podrá ser menor de seis días laborables y aumentará en dos días laborales por cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a 12 días de vacaciones (Art. 76, párrafo primero de LFT).

Después de los 12 días de vacaciones, es decir, del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco años de servicios. A los nueve años de servicios prestados a la empresa, tendrá derecho a 14 días de vacaciones, y así sucesivamente (Art. 76, párrafo segundo de LFT).

Sobre el particular, no podemos dejar de mencionar que las vacaciones no son negociables, ni pueden compensarse con el pago de una remuneración en dinero ni en especie, y además deben tomarse en forma continua, por lo menos durante 6 días laborables, lo cual obedece precisamente al deseo del constituyente de que esta condición de trabajo permita a la clase trabajadora un periodo de descanso y reposición de energías.

Ciertamente las aludidas condiciones de trabajo no son las únicas que se abordan en la Ley Federal del Trabajo, pero son a las que genéricamente nos referiremos en el curso del presente trabajo.

1.6. SUBSTITUCIÓN PATRONAL

La substitución patronal es una figura jurídica poco estudiada y, por lo tanto, es casi nulo el interés del legislador en ahondar sobre este tema; sin embargo, ese fue el motivo principal que nos llevó a determinar la necesidad de una reforma legal enfocado a subsanar las lagunas legales que rodean a dicha institución.

Aunque la ley es muy escueta al respecto, en su artículo 41, señala que:

“Artículo 41. La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, 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”.

Contrario a la vaguedad con que en la Ley Federal del Trabajo se aborda el tema en cuestión, especialistas en Derecho del Trabajo brindan diversas acepciones sobre el particular, que consideramos pertinente apuntar.

Miguel Borrell Navarro refiere que “se considera que hay sustitución de Patrón en el caso de transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con animo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos”⁵⁰.

Néstor de Buen, al analizar el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, señala “como elementos de la sustitución patronal: a) la existencia de un titular de la empresa o establecimiento; b) la existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) la transferencia de los derechos de titularidad de una u otra persona (o grupo de personas), y d) el nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución”⁵¹.

Juan B. Climent Beltran estima que “la sustitución de patrón, constituye una responsabilidad solidaria del patrón sustituto con todas las obligaciones laborales contraídas por el sustituido hasta la fecha en que se

⁵⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p. 228.

⁵¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 508.

opera la sustitución; y además una responsabilidad solidaria del patrón sustituido con el nuevo, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses, que se contara a partir de la notificación al sindicato o a los trabajadores, concluido el cual subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón”⁵².

Así las cosas, el sustentante estima que la sustitución patronal es el acto jurídico en virtud del cual un patrón transmite la totalidad o casi la totalidad de los elementos integrantes e indispensables de la fuente de trabajo, a otra persona o personas, subsistiendo aquella, continuando ininterrumpidamente con la actividad que se desarrollaba.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo no establece con claridad “que es la sustitución patronal”, ni “cuando se actualiza”, “cuales son sus consecuencias”, ni “cual es el procedimiento específico” que deberá seguirse para poder determinarse que existe una sustitución patronal, por lo que este trabajo persigue precisamente proponer una reforma legislativa con la que se obtenga aclarar dichas interrogantes.

Resultando indispensable para alcanzar la finalidad en comento, tener en cuenta los antecedentes históricos genéricos de nuestra materia, para poder comprender el por que de la figura que estudiaremos, y así estar en posibilidades de obtener el resultado que se busca; tema que trataremos en el siguiente capítulo.

⁵² LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. Comentada por CLIMENT BELTRAN, Juan B. Vigésima sexta edición. Editorial Esfinge. México, 2005, p. 116.

CAPÍTULO 2.

MARCO HISTÓRICO

2.1. ASPECTOS INTRODUCTORIOS

Algunos autores consideran que es a partir de la revolución industrial, cuando finalmente, se comienzan a prever los primeros derechos de los trabajadores; entre los que destacan los conceptos de riesgo profesional, previsión social, higiene y seguridad social, entre otros.

Es por ello que con motivo de la revolución industrial, surge la idea de los trabajadores de tratar de crear diversas responsabilidades para el patrón con relación a las labores que ellos desempeñaban; enfocándose, fundamentalmente a los accidentes que del propio trabajo se derivaban, fue entonces cuando tuvo lugar el embrión de lo que sería la evolución del derecho civil al derecho laboral.

No obstante ello, dentro de este marco existen una gran diversidad de conceptos que a través del tiempo han seguido cambiando, por lo tanto, puedo afirmar que el derecho laboral es un derecho de clases, que atiende a las necesidades y circunstancias requeridas por los trabajadores.

De lo anterior se desprende que el derecho laboral se encuentra en constante desarrollo. Por lo tanto, en el siglo IX en Alemania se da la creación de los seguros sociales, es decir, de la unión de la fuerza del trabajo y de lo que ellos generan como riqueza se dan las condiciones necesarias para proteger a los propios trabajadores.

Por su parte, el Código Napoleónico, en su artículo 1384, establece el concepto de responsabilidad objetiva del patrón, determinando que se es responsable, no solamente del daño causado por hechos propios, sino también, del causado por las cosas que se tienen bajo su cuidado. Igualmente la corte de casación, que hasta el año de 1896, había considerado que era indispensable que el trabajador demostrará la culpa del patrón para hacerlo responsable, el 6 de julio de 1896 dictó una sentencia por la cual también, se coincidía con el concepto establecido en el Código antes enunciado.

Empero, en México las primeras disposiciones laborales las encontramos en las leyes de indias, ordenamientos que aún cuando no fueron cumplidos, si se señalaba aquello de obedézcase, pero como no se aplicaban, son consideradas normas jurídicas imperfectas.

Cabe señalar, que existen básicamente tres leyes laborales, a saber:

1. La Ley Catorce expedida por Carlos V, el 6 de febrero de 1568, en la que se prohibía, que los menores de 18 años acarreen bultos.
2. La Ley Tercera, Título Sexto, expedida por Felipe Tercero, señalaba que, los obreros trabajen ocho horas cada día como convenga
3. La Ley Once, Libro Cuarto, Título Quinto, expedida también por Felipe Tercero el 25 de enero de 1609, en donde se establece que las minas no se labren por partes peligrosas y se procure que los indios trabajen en ellas por su voluntad.

Sin embargo, durante el México independiente, encontramos que en la Constitución de 1857, se regula la relación de trabajo a través del derecho civil y se considera que esta es un contrato de arrendamiento, en donde, el trabajador arrienda su fuerza de trabajo a quien goza de los frutos del mismo generado por la persona que puso a disposición del arrendador, su fuerza laboral.

No obstante, a partir de finales del siglo pasado y principios de este siglo, encontramos los antecedentes de las actuales leyes laborales que van a coincidir, con los conceptos de responsabilidad objetiva, riesgo y accidentes laborales, entre otros.

Asimismo, en 1904 se expide la Ley de José Vicente Villada, misma que se encuentra inspirada en la Ley de Leopoldo de Bélgica y otra serie de leyes, entre las que destaca la de Bernardo Reyes; así como, todos aquellos ordenamientos que se expidieron en todo el territorio nacional, hasta llegar a 1917.

Finalmente, en 1911 se crea el Departamento del Trabajo, a través, del cual se institucionalizaron las acciones oficiales en favor de los trabajadores.

Ya, durante el año de 1917, dentro del apartado "A", del artículo 123 de nuestra Carta Magna se destacan algunas de las obligaciones fundamentales, tanto para los patrones como para los trabajadores; así como, las condiciones mínimas de trabajo; además, de prever el establecimiento de sanciones por el incumplimiento en que puedan incurrir cualquiera de las partes que conformen la relación de trabajo.

Es así, que a partir de 1917, en la norma fundamental de nuestro país, surgen los conceptos de riesgo de trabajo y responsabilidad por parte de los patrones (en un principio se dio prioridad a la responsabilidad derivada de los riesgos de trabajo). Lo que fue reglamentado, a nivel federal a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Por lo que respecta, a la Ley Federal del Trabajo de 1970, se reiteran básicamente los mismos principios de la Ley laboral de 1931. Sin embargo, en esta reforma destaca el principio de igualdad de condiciones de trabajo entre el hombre y la mujer, salvo cuando esta última se encuentre embarazada y el desarrollo de sus labores pueda afectar a ella o al producto.

Una vez realizado este breve enlace de los acontecimientos jurídicos que dieron origen a nuestra actual legislación laboral podemos destacar que:

- a) En un principio la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, únicamente se regulaban a los empleados del sector privado.
- b) Tratándose, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se estipula que las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirían por las Leyes del Servicio Civil que se expidieran.
- c) Y, por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo de 1970, se destaca el principio de igualdad entre hombres y mujeres para el desempeño de sus labores; así como, la figura de sustitución patronal.

2.2. LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y EL ARTÍCULO 123

El primer antecedente inmediato encargado de la administración del trabajo en este siglo, se encuentra en el año de 1911, cuando se crea el Departamento del Trabajo, mismo que dependía de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. De esta manera, Don Francisco I. Madero institucionalizó las acciones oficiales en favor de los trabajadores.

Cabe mencionar que el proyecto constitucional que en materia laboral presentó el Primer Jefe, fue decepcionante, toda vez, que la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia de trabajo; y, aun cuando dentro del Proyecto se agregó un párrafo al artículo 5º, éste limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

Es por ello, que en diciembre de 1916 las disputas que se demostraron entre Veracruz y Yucatán se hacían cada vez más latentes al presentar dos iniciativas de reforma al artículo 5º, mismas que contenían normas concretas en favor de los trabajadores.

Sin embargo, “la comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5º incluyó sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario”¹.

En contra del dictamen emitido por la comisión antes mencionada se inscribieron 14 oradores.

¹ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 62.

En primer lugar, subió a la tribuna Fernando Lizardi para señalar, principalmente, que el enunciado: “La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le quedaba ‘al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo’. La idea era, que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario”².

Por su parte, Heriberto Jara, diputado por el Estado de Veracruz, hizo uso de la palabra para proponer que se deliberara acerca de los derechos de los trabajadores en la Constitución, argumentando al respecto que:

“ ... La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. ...Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos...”³.

² CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1983, p. 95.

³ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 63.

Además, de las intervenciones anteriores, una de las más importantes fue la del obrero y diputado que representaba al Estado de Yucatán: Héctor Victoria, quién elaboró las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional, al afirmar que el artículo 5° debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: descanso semanal, jornada máxima, salario mínimo, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones, etcétera.

Sin embargo, uno de los párrafos más sobresalientes del discurso de Héctor Victoria fue aquel en donde señala que se habían eludido dentro del proyecto de reformas constitucionales lo relativo a los problemas laborales, ya que éstos únicamente se habían tratado superficialmente; es por ello, que enfatiza que es inconcebible que un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas del sector obrero, es decir, del proletariado.

De todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir que en las intervenciones de Héctor Victoria se encuentra la idea toral del artículo 123 constitucional, al indicar que la Constitución debía precisar las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes del trabajo, y, de este modo, los derechos de los trabajadores no pasarían inadvertidos.

No obstante, aun cuando Héctor Victoria pensaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores, afirmaba que las leyes del trabajo debían ser generales, ello, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de

las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo tanto para las empresas como para las diversas ramas de la industria.

Por su parte, Von Versen afirmaba que la clase obrera debía contar constitucionalmente con todo tipo de garantías y, de igual manera, tener asegurado su porvenir, a *contrario sensu*, de lo que opinaba el Licenciado Fernando Lizardi; por lo tanto, ánimo a los constituyentes a aprobar las reformas propuestas al artículo 5° del proyecto en estudio.

Ahora bien, otros diputados se pronunciaron a favor de la creación de un capítulo o título especial relativo al derecho del trabajo dentro de la Constitución, y de ésta manera eliminar todas las cuestiones laborales que se pretendían consagrar en el artículo 5°, siendo su principal promotor Froylán C. Manjares.

Otro de los personajes que apoyaban la idea anterior fue Alfonso Cravioto, quien afirmó que así como Francia, después de su revolución, tuvo el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendría el orgullo legítimo de mostrar al mundo que era la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.

Es así como los diputados José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De Los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto del nuevo título en materia de trabajo, el cual fue desarrollado teniendo como base el proyecto que para tal efecto había realizado el primero de ellos.

Después de varias discusiones entre los diversos grupos de diputados, se obtuvo el proyecto final del título antes enunciado, mismo que fue turnado a la Comisión del Congreso, quien sería la encargada de presentarlo ante la Asamblea.

Resulta oportuno acotar, que la Comisión del Congreso no realizó ninguna modificación de fondo, por lo tanto, el 23 de enero de 1917, el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

Cabe señalar, que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 marca un momento de gran trascendencia en la evolución laboral, en donde los derechos consagrados en el artículo 123, que destacan son los siguientes:

- La fijación de la jornada máxima de ocho horas diarias.
- La indemnización cuando se trate de un despido injustificado.
- El derecho de asociación y de huelga por parte de los trabajadores.
- El establecimiento de las normas correspondientes en materia de Previsión y Seguridad Social.

No podemos dejar de mencionar, que en esta época la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos expedida por el Constituyente de Querétaro, no establecía ninguna disposición específica en materia laboral relacionada al estado y sus trabajadores, ya que en ella se omitió tipificar a los empleados del sector público.

Por lo tanto, es hasta que el legislador aprueba la Ley Federal del Trabajo de 1931, que se estipula que las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirían por las Leyes del Servicio Civil que se expedieran; lo anterior con fundamento en lo previsto por el artículo 2º, del ordenamiento en comento.

Además, dentro del texto original del artículo 123 se facultó a las legislaturas de las entidades federativas a intervenir en materia de trabajo, por lo tanto, surge la necesidad de crear las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje, mismas que van a estar integradas por representantes tanto de los obreros como de los patrones y del Gobierno; dichos organismos fueron creados para hacerse cargo de los problemas originados por la expedición y la aplicación de la normas laborales, hasta entonces emitidas.

En ese mismo año, la Ley de Secretarías de Estado incluye a la materia laboral como una de las ramas de la administración pública, al instituir dentro de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo el servicio inspectivo del trabajo a cargo de un departamento específico.

Posteriormente, en el año de 1927, y teniendo como objetivo la impartición de justicia en materia laboral, se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de los conflictos de trabajo surgidos en las zonas federales, en las industrias de jurisdicción federal o en los casos en que por convenio de la mayoría de representantes de una industria y los trabajadores del ramo se hubiese aceptado expresamente la jurisdicción federal.

Se determinó que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fuera integrada por igual número de representantes de obreros, patrones y uno nombrado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; dicha institución tuvo su sede en la capital de la República; y, a su lado coexistieron las Juntas Regionales de Conciliación que se consideraron indispensables.

Sin embargo, la naturaleza misma de nuestro régimen federal ocasionó problemas respecto a la interpretación de las disposiciones constitucionales en los casos que trascendían el ámbito geográfico de las Entidades Federativas cuyas leyes laborales no resolvían dichas cuestiones.

Más tarde durante el año de 1929, se reformó el artículo 123 Constitucional para reservar como facultad exclusiva del H. Congreso de la Unión, la expedición de leyes en materia de trabajo; así como, su aplicación y vigilancia, quedando conferidas a las autoridades locales únicamente los asuntos reservados a su competencia.

Finalmente, el Departamento del Trabajo por decreto presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 15 de diciembre de 1932, cambió su naturaleza jurídica conformándose como un organismo autónomo, con subordinación directa al Titular del Poder Ejecutivo Federal.

Entre las atribuciones del nuevo Departamento del trabajo destacaron la(s):

1. Facultades para presentar las propuestas de iniciativas, aplicación y vigilancia de las Leyes Federales del Trabajo y sus Reglamentos.

2. Conciliación y prevención de conflictos entre el capital y el trabajo así como de sus integrantes.

3. Promoción de congresos y reuniones nacionales e internacionales en materia laboral.

4. Creación de comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores de conflictos; así como la creación de bolsas de trabajo.

No obstante, la reforma realizada a dicho organismo, diez años después, la estructura del Departamento del Trabajo ya no respondía a las características y complejidad de los problemas laborales, debido a la propia evolución del movimiento obrero y el desarrollo experimentado por nuestro país durante este periodo.

Por lo tanto, podemos concluir que el Departamento del Trabajo tuvo por objeto la preparación y elevación del nivel cultural del personal al que compete la aplicación de las normas de trabajo, la formación de funcionarios para el servicio público y el desarrollo de especialistas que puedan fungir como asesores de los factores de la producción.

De ahí, que la administración del trabajo sea considerado como un instrumento tutelar de la clase trabajadora, que concilia los intereses de ésta con los del capital por medio de acciones fundamentadas en los principios de justicia social, y su evolución se ha caracterizado por la fuerza del derecho social.

De todo lo anteriormente expuesto se desprende que en México siempre se han distinguido dos clases de trabajadores, es decir, aquellos

que se encuentran al servicio del Estado y aquellos contratados por el sector privado.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Algunos de los antecedentes más sobresalientes que se encuentran previstos para la creación de las leyes en materia laboral, son los siguientes:

1. La Ley de Lord Althorp, expedida en la Gran Bretaña durante 1833, es considerada como una institución progresista.
2. La Ley protectora de los niños en las manufacturas, en 1841 y la Ley de Inspección del Trabajo, de 1847; ambas fueron promulgadas en Francia.
3. Las Leyes Burgos u ordenanzas de diciembre de 1512, en México, las cuales prescribían la designación de visitadores que vigilaran el cumplimiento de lo relativo al trato de los indios y al pago de sus salarios.

Por su parte, Antonio Saracho Zapata incluye como un valioso antecedente la real Cédula de Repartimiento, emitida el 17 de enero de 1632, según la cual un Juez visitador debía acudir a todas las labores, así como a los trabajos en las minas y a las de ganadería, donde servían los indios del distrito de su repartimiento, para vigilar si se les pagaba su jornal y si los tratan bien; además, de verificar si los dejaban ir a sus pueblos después de la semana o no lo hacían.

Para el maestro “Mario de la Cueva la Ley del Trabajo del Imperio del Príncipe Austriaco Maximiliano de Habsburgo, expedida el 1º de noviembre de 1865, instituyó claramente un mecanismo de Inspección del Trabajo”⁴.

Además, tal y como lo mencionamos en el apartado anterior, otro de los antecedentes inmediatos de la LFT que se encargó de la administración del trabajo, se encuentra en el año de 1911, cuando se crea el Departamento del Trabajo, mismo que dependía de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

Sin embargo, en 1917 fue roto el viejo esquema de las cartas constitucionales, y, el Derecho Social se incrustaba en la Carta Magna de Querétaro, pero en un afán Federalista y Republicano, se permitió que cada componente de la federación regulará la aplicación de las Normas de Trabajo.

No obstante, aun cuando se trataba de imponer a toda costa los principios de un verdadero federalismo, esto provocó un gran caos legislativo y una gran inseguridad jurídica, por lo tanto, era necesario unificar los criterios; y se optó por trasladar la facultad de legislar en materia del trabajo al Congreso General.

Finalmente, cuando México, ya contaba con su propia legislación, el 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional a la fracción X del artículo 73 y al párrafo introductorio del numeral 123, se reunió en la Ciudad de México la asamblea obrero – patronal, a la que fue presentado para su estudio el proyecto de Código Federal del Trabajo, a través de la

⁴ WILHELMY JUÁREZ, Raúl Adolfo. Fundamento y Concepto de Inspección del Trabajo. Consultado en la página de internet: www.stps.gob.mx

Secretaría de Gobernación. Proyecto que constituye el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Durante el año de 1929 el Presidente de nuestro país, el Licenciado Emilio Portes Gil, “una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo”⁵.

No podemos soslayar, que hasta antes de 1931, año de expedición de la primera Ley Federal del Trabajo, diversas entidades federativas habían reglamentado las facultades y funcionamiento de la Inspección del Trabajo; sin embargo la federación descuidando la relevante función de que es depositaría la Inspección del Trabajo, no publicó sino hasta el 3 de noviembre de 1934, es decir, tres años después, el reglamento correspondiente.

Posteriormente, en el año de 1931 y bajo el mandato del entonces Presidente de la República Mexicana: Licenciado Pascual Ortiz Rubio “la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado, promulgado”⁶ y publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el día 18 de agosto de 1931.

⁵ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 72.

⁶ Idem.

Algunos de los conceptos centrales para la determinación de la categoría de trabajador, que contemplaba la Ley laboral de 1931, son: la dirección técnica y la dependencia. Aunque, actualmente dichos conceptos han sido substituidos por el de subordinación; el cual constituye los cimientos de cualquier relación de trabajo.

Por lo tanto, lo anterior adquiere particular trascendencia, ya que la legislación únicamente va a regular el trabajo realizado en forma subordinada; aun cuando existe otro tipo de trabajo, es decir, el autónomo o independiente, que es aquel que se realiza en forma libre, sin limitación de ninguna especie, haciendo uso de los conocimientos, destreza y medios que se encuentran al alcance de quien los realiza, sin embargo, este tipo de trabajo no lo contemplan ni la Constitución ni la legislación laboral.

Ese mismo año y con base en lo previsto por la propia Ley Federal del Trabajo, se procedió a designar a los integrantes de las Juntas Municipales de Conciliación, Centrales de Conciliación y Arbitraje; así como, a los Inspectores del Trabajo y Comisiones Especiales del Salario Mínimo, incluyendo posteriormente a la Secretaría de Educación Pública, para vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones que en materia educativa establecía la Constitución.

Otro de los aspectos sobresalientes que se trataron en la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el rubro de los Inspectores del Trabajo. De igual manera, entre los artículos 402 al 406, se delinearon las facultades y actuación que deberían de seguir los funcionarios que vigilarían el cumplimiento de las normas reglamentarias.

Las normas reglamentarias tenían como punto de partida la declaración de derecho social contenida en el precepto legal 123 constitucional.

No obstante, que ya existían diversos organismos encargados de proteger los derechos de los trabajadores, finalmente fue creada la Unión Nacional de Trabajadores (Unt), a iniciativa de los trabajadores y por ello su poder radica en su auténtica representatividad y no en el reconocimiento que el gobierno hubiese podido otorgarle.

De tal manera que, la Unt pretendió que la reforma social y democrática del Estado debía incluir la transformación de las estructuras, las relaciones y las prácticas corporativas del propio Estado en México.

Sin embargo, desde los años 20 y, a pesar de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se generó una grave desviación en los sindicatos, gracias al sistema de registro sindical y toma de nota de las directivas que otorgó al Estado, la facultad de decidir en la práctica cuáles eran los sindicatos reconocidos y cuáles no, independientemente de la voluntad de los trabajadores que los conformaban.

Otro de los aspectos que se vio afectado a partir de la vigencia del ordenamiento en estudio fue el relativo a la calificación de las huelgas, ya que se otorga a las autoridades laborales el poder de decidir la procedencia o improcedencia de un movimiento acordado por los propios trabajadores. Aunado a lo anterior, el 15 de diciembre de 1932, se publicó en el Dof el decreto de creación del Departamento del Trabajo como un organismo autónomo, con subordinación directa al Titular del Poder Ejecutivo Federal.

Finalmente, el 31 de diciembre de 1940, se reformó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado para crear la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, el 9 de abril de 1941, se expide su Reglamento Interior.

Por su parte, “el gobierno de Distrito Federal delimitó reglamentariamente los alcances de la Inspección del Trabajo en 1943, lo mismo hicieron las entidades federativas, aunque con enervante lentitud, puesto que en una adición a la Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional se estableció claramente, desde el 18 de noviembre de 1942, qué renglones de la actividad industrial estarían comprendidos en la órbita federal”⁷.

Ahora bien, durante el año de 1954, y, por acuerdo del Secretario del Trabajo y Previsión Social, se crean las Delegaciones Federales del Trabajo, con el objeto de coordinar las actividades administrativas del trabajo y la previsión social, posteriormente, el 9 de abril de 1957, se expide un nuevo Reglamento Interior, en donde se amplían sus ámbitos de competencia.

Por otra parte, algunos autores consideran que otro de los logros relevantes que conquistaron los trabajadores a partir de la publicación de la Ley Federal del Trabajo, fue la creación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), misma que empezó a funcionar a partir del 21 de noviembre de 1962.

Cabe destacar que el Licenciado Fernando Yáñez Ramos, fue durante doce años presidente y vocero del sector patronal ante la CONASAMI, quién también fue miembro, durante dieciocho años, de la Comisión de Reparto de Utilidades participando activamente en las

⁷ WILHELMY Juárez, Raúl Adolfo. Op. Cit.

discusiones y negociaciones que adicionaron a la Ley Federal del Trabajo este importante derecho de los trabajadores ⁸.

No podemos dejar de comentar, que en este primer ordenamiento legislativo de carácter federal, no se contemplo en lo absoluto la figura de la sustitución patronal, siendo hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970, en que se previo escuetamente la figura de merito, y tal y como se intento definir en ese último cuerpo normativo a dicha figura, actualmente la Ley Federal del Trabajo nos proporciona una definición idéntica, lo que nos permite darnos una idea de que el legislador no ha volteado a ver la trascendencia e importancia de la sustitución patronal, pues ante la dinámica laboral que impera en nuestro país, a treinta y seis años de que se sanciono legislativamente la sustitución patronal, es evidente que necesita ser de nueva cuenta analizada, para que la norma no sea superada por la realidad.

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

“La Ley Federal del Trabajo de 1970 tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva. Este anteproyecto exigía para su adopción, de una reforma previa de las

⁸ Cfr. Idem.

fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo”⁹.

No obstante, que en el mes de noviembre de 1962 fueron aprobadas todas las reformas constitucionales antes enunciadas; el anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo se quedó en el escritorio del entonces Presidente de la República.

Sin embargo, en el año de 1967 una nueva Comisión inició la elaboración de un segundo anteproyecto, mismo que fue concluido al año siguiente; este nuevo proyecto fue impulsado por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz.

Los integrantes de esta segunda Comisión fueron las mismas personas que participaron en la primera de ellas; integrándose únicamente a este grupo de trabajo el licenciado Alfonso López Aparicio, quien era profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

⁹ DÁVALOS, José. Op. Cit. pp. 72 y 73.

Cabe señalar, que a propuesta del Ejecutivo Federal, el mencionado anteproyecto fue divulgado entre los diferentes sectores interesados, con el objeto de que lo estudiaran y, por lo tanto, manifestaran sus opiniones.

No obstante, el 1° de mayo de 1968, “por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran con el objeto de intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto” ¹⁰.

En diciembre de ese mismo año y, una vez, que todos los sectores interesados presentaron sus observaciones, el Ejecutivo Federal presentó ante la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo; dando origen a una segunda discusión, pero esta vez participaron tanto los representantes de los trabajadores como de los patrones.

Posteriormente, “el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales” ¹¹.

Finalmente, durante el periodo presidencial del Licenciado Gustavo Díaz Ordaz fue promulgada el 23 de diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) en fecha 1° de abril de 1970, la nueva Ley Federal del Trabajo (LFT), misma que entro en vigor el 1° de mayo de ese mismo año.

¹⁰ Ibidem. p. 73.

¹¹ Idem.

En este caso, la estructura bajo la cual se organizó la Ley Federal del Trabajo de 1970, fue idéntica a la Ley de 1931, es decir, fue organizada en Títulos; tratándose del multicitado ordenamiento, éste se integraba por dieciséis títulos; y, cada uno de ellos se encuentra dividido por capítulos; además, el ordenamiento en estudio contenía un total de 890 artículos y 13 transitorios.

Por lo que se refiere al contenido del artículo 41, hasta el día de elaboración del presente trabajo sigue siendo el mismo.

Sin embargo, consideramos necesario transcribir el contenido del referido artículo contenido en la Ley Federal del Trabajo de 1970, que a la letra reza:

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

Es hasta este momento, en que nace legislativamente la institución de la sustitución patronal.

A pesar de todos los acontecimientos ocurridos en nuestro país, durante el periodo presidencial del Licenciado Díaz Ordaz, éste considera o cree haber culminado su gestión laboral con la nueva Ley Federal del Trabajo promulgada el 1 de mayo de 1970 y cuya mayor aportación social es: el inicio de la reglamentación para otorgar viviendas a los trabajadores; obligación que tenía constitucionalmente el patrón desde 1917, llevándose a cabo durante el régimen que lo sucedió.

Ahora bien, es en esta época en que la Ley Federal del Trabajo se asienta como una unidad dividida en derecho colectivo, derecho individual y normas procesales. Estos tres aspectos aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional.

Cabe mencionar, que las normas procesales finalmente fueron coherentes con la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Por lo tanto, podemos concluir que las reformas al procedimiento laboral fueron elaboradas por el legislador con un enfoque social; entre las que destacan los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y, la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

Aun cuando se modificó la Ley Federal del Trabajo de 1931, y surgió la Ley Federal del Trabajo en 1970, en donde se estableció la obligación de

comunicarle al trabajador por escrito su despido, este ordenamiento quedo empantanado, toda vez, que no se fijó sanción alguna al hecho de no entregar el aviso al trabajador, por lo que en la realidad esa norma no se cumplió.

Aunado a lo anterior, el 2 de mayo de 1974, se crea el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) y el 25 de julio del mismo año, se crean el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET), y el Centro Nacional de Informática y Estadísticas del Trabajo.

Posteriormente, el 2 de junio de 1975, se publica el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), mismo que otorga a ésta el carácter de órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS).

No obstante, el 22 de junio de 1977, se publica el acuerdo que establece la estructura y funciones del sistema foráneo de impartición de justicia laboral, integrado por 11 Delegaciones, 23 Subdelegaciones y 17 Oficinas Federales del Trabajo.

Por otra parte, el 9 de enero de 1978, se modifican las fracciones XII, XIII y XXXI del Apartado "A", del artículo 123 de nuestra Carta Magna, teniendo como objeto establecer la obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación, adiestramiento y seguridad e higiene en los centros de trabajo; asimismo, se federalizó la aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales.

Además, el 28 de abril del año en cita, se reforma la Ley Federal del Trabajo de 1970, sobresaliendo la modificación al artículo 538, a través del cual se crea un órgano desconcentrado dependiente de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, al que se denominó Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Ahora bien, como resultado de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, el 5 de junio de 1978, se expide un nuevo Reglamento Interior para la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en el que se incluye la desconcentración territorial de las autoridades del trabajo; de igual manera, se promulga el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que establece las medidas preventivas de accidentes e higiene en el trabajo.

No obstante todas las reformas anteriores, el 25 de septiembre de 1978, se reformaron los artículos 3, 13, 18 y 23 del Reglamento Interior, en el cual se señala el establecimiento de una Delegación Federal del Trabajo en cada entidad federativa, permaneciendo además: 4 Subdelegaciones y 13 Oficinas, y se adiciona el artículo 23 bis, mismo que crea la Dirección General de Registro de Asociaciones y Organismos Cooperativos para el Registro de las Organizaciones de Trabajadores y de Sociedades Cooperativas.

Nuevamente, el 19 de diciembre de ese mismo año, se adicionó un párrafo inicial al artículo 123 Constitucional, para establecer que toda persona tiene derecho a trabajo digno y socialmente útil.

Cabe señalar, que una de las unidades encargadas de la prestación de los servicios administrativos del trabajo, es la Dirección General de la

Inspección Federal del Trabajo; en donde, el artículo 20 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, detalla en ocho fracciones las funciones de vigilancia, asesoría, estudio y certificación que competen a dicha dirección (reforma de 1979).

No podemos dejar de mencionar que en el año de 1980, se llevaron a cabo sustanciales reformas a la parte adjetiva de la Ley Federal del Trabajo, de tal suerte que se busco plasmar a ese ordenamiento, ahora en la parte procesal, un espíritu social, en aras de alcanzar un sano equilibrio entre el binomio obrero – patrón, por lo que de entre las reformas procesales que destacan, esta la relativa la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, y los efectos del aviso del despido, entre otras.

Una vez enunciada algunas de las reformas más importantes a la Ley Federal del Trabajo de 1970, podemos afirmar que el legislador no se percató de la importancia que tiene la sustitución patronal, dentro de una relación de trabajo, ya que tanto el cumplimiento de las obligaciones patronales por parte del patrón sustituto, como la forma de distribuir las cargas probatorias al momento de resolver el correspondiente incidente, no se encuentra claramente reglamentado, por lo que se mantiene una considerada laguna jurídica.

Por lo tanto, volvemos a reiterar que uno de los aspectos que deberían de regularse con toda claridad, es la Substitución Patronal, ya que al actualizarse de facto esa figura, se puede dejar en completo desamparo a los empleados involucrados, y por otra parte, la regulación de dicha institución beneficiaria también al sector patronal, pues de antemano

conocería sus deberes y derechos al respecto, así como la forma de enfrentar reclamaciones derivadas de alguna sustitución patronal.

En ese orden de ideas, una vez que hemos dejado constancia de que ciertamente en el devenir histórico, no se ha profundizado sobre la trascendencia de la sustitución patronal, nos corresponde ahora analizar el tratamiento que sobre el particular da la Ley Suprema y la legislación laboral vigente, a la materia de estudio del presente trabajo.

CAPÍTULO 3.

MARCO JURÍDICO

El objetivo del presente capítulo es determinar el marco legal que regula a la figura jurídica de la sustitución patronal, en el entendido de que la legislación actual prevé tanto la institución, como el procedimiento a través del cual el trabajador va a poder hacer efectivos sus derechos frente a un nuevo patrón, empero, ese procedimiento lo consideramos demasiado genérico, en relación a las peculiaridades que encierra la figura materia de nuestro estudio.

Ahora bien, dentro de la legislación actual, los ordenamientos encargados de regular la figura jurídica de la sustitución patronal, son los siguientes:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Ley del Seguro Social.

Sin embargo, cabe señalar, que a pesar del paso del tiempo y de las reformas que se han hecho tanto a nuestra Carta Magna, como a la Ley Federal del Trabajo, tratando de mejorar la seguridad laboral en pro de los trabajadores, nos damos cuenta de que eso no sucede; toda vez, que el procedimiento para hacer efectiva la sustitución patronal es el de un incidente innominado.

Desde nuestro punto de vista, esto es algo injusto, ya que como lo he puntualizado en varias ocasiones, considero que la sustitución patronal debería de ser considerada como uno de los principales derechos de

seguridad en el empleo para los trabajadores, toda vez, que actualmente en la mayoría de las empresas cuando se cambia de patrón, casi siempre se tiene la certeza de perder el empleo.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Dentro de nuestro marco jurídico vigente, el ordenamiento más importante es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; es por ello, que desde 1917, el constituyente decidió consagrar dentro de nuestra Carta Magna los derechos laborales de los trabajadores.

Por lo tanto, el ordenamiento en estudio aun cuando es el de mayor jerarquía legal, puede considerarse que el contenido del artículo 123 constituye una parte enunciativa más no limitativa de las prerrogativas a que tiene derecho un trabajador; no obstante lo anterior, debemos recalcar que constituye el elemento fundamental de lucha social para los trabajadores.

Ahora bien, hasta el día de elaboración del presente trabajo, el artículo 123 se había reformado diecinueve veces. “La primera en 1929, la segunda en 1933, la tercera en 1938, la cuarta en 1942, la quinta en 1960, la sexta en 1961, la séptima en 1962, la octava y novena en 1972, la décima y undécima en 1974, la duodécima en 1975, la decimotercera y decimocuarta en 1978, la decimoquinta en 1982, la decimosexta en 1986, la decimoséptima en 1990, la decimoctava en 1993, y la decimonovena en 1994”¹.

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por el Dr. Rubén Delgado Moya. Quinta edición, Editorial Sista, México, 1997, p. 288.

Sin embargo, a pesar de todas las reformas realizadas al artículo 123 de nuestra Carta Magna, éste conserva la esencia de lo que en su momento fuera algo innovador en beneficio de los trabajadores; precepto que en lo relativo a la institución materia de nuestro estudio estatuye:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley...”.

En efecto, debido precisamente a la naturaleza social del Derecho del Trabajo, el legislador original previó que toda persona tenga derecho a desempeñar un empleo digno y socialmente útil, para lo cual, estableció como uno de los mecanismos para alcanzar dicho fin, la creación de empleos, es decir, se busca en todo momento proteger y fomentar el trabajo, siendo una de las formas para arribar a ese propósito, la regulación de la figura de la sustitución patronal, mediante la cual se tutelan los derechos laborales del trabajador, garantizándole la conservación de su empleo y permitiéndoselo seguir desarrollando una actividad digna y socialmente útil.

Ciertamente el numeral 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no aborda específica y concretamente la sustitución patronal, pero los principios consagrados en ese precepto, son el marco que motivo al constituyente permanente para establecer en el artículo 41 de la Ley reglamentaria del dispositivo supremo señalado, la figura que nos ocupa, la cual evidentemente busca como fin primario la protección del empleo y la conservación de los derechos adquiridos por el capital humano de cualquier centro de trabajo, ante la eventualidad de que se presente por cualquier situación de facto, un nuevo empleador.

Cabe hacer mención que en el apartado “B” del artículo 123 constitucional, no se prevé la figura de la sustitución patronal, lo cual no conlleva que en el conocido sector del trabajo burocrático, los empleados protegidos por dicho apartado queden desamparados en el caso de que se presentara una sustitución patronal, pues recordemos que la Ley Federal del Trabajo es de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por ello, en el supuesto de una sustitución patronal en el contexto del trabajo burocrático, nos remitiríamos a la primera de las leyes de merito.

En nuestra opinión, hoy en día, cuando la democratización se abre paso en el país, no encontramos justificación alguna para conservar el apartado “B”, por ello consideramos que el contenido del artículo 123, debería ser único, es decir, sin apartados.

Criterio que encuentra su fundamento en el juicio del maestro Mario de la Cueva, quién sostiene que: “... se les olvida que la ley debe ser igual para todos, pues la necesidad es la misma, independientemente de las personas a la que se preste el trabajo (...) todas las personas son iguales, porque la igualdad es atributo de la naturaleza humana y no puede ser destruida por el género de la actividad que se desempeñe”².

Cabe señalar, que dentro del artículo 123, también se incluye a los trabajadores al servicio de los estados y los municipios, quienes por disposición de los artículos 115 y 116 de la propia Constitución vigente se rigen por sus propias leyes.

Aunque estos artículos constitucionales facultan a las legislaturas de los estados para expedir las leyes que regirán las relaciones laborales de

² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 312.

los estados y municipios con sus trabajadores, tomando como base el artículo 123 constitucional.

Es por eso que afirmamos una vez mas que la substitución patronal como institución jurídica debería de ser considerada como uno de los principales derechos de los trabajadores y, que éste a su vez, debería estar contemplado en la Constitución; además, de contar con un procedimiento específico para su ejecución.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Una de las reformas más importantes a la Ley Federal del Trabajo (LFT), fue por iniciativa del Ejecutivo Federal, presentada ante el Congreso el día 18 de diciembre de 1979, en donde, se propuso modificar los títulos catorce, quince y dieciséis; también se incluyeron cambios al procedimiento de huelga y se adicionaron dos párrafos finales al artículo 47.

Dichas modificaciones fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF) de fecha 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1º de mayo de ese mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

Ahora bien, por lo que se refiere a la figura jurídica de la substitución patronal a que alude el presente trabajo, esta se encuentra prevista en el artículo 41 del Capítulo II, intitulado Duración de las Relaciones de Trabajo, mismo que se encuentra dentro del Título II, denominado Relaciones Individuales de Trabajo, de la Ley Federal del Trabajo.

En ese orden de ideas, la figura de merito busca respetar el derecho de todo trabajador a la estabilidad en el empleo, a fin de que la actualización de la referida substitución, no afecte lo derechos inherentes a toda relación de trabajo.

Podemos apuntar precisamente sobre el particular, que en opinión de Raúl Adolfo Wilhelmy Juárez, “algunos de los derechos irrenunciables más importantes para el trabajador, son:

1. Libertad de afiliación sindical.
2. Contratación colectiva.
3. Derecho a la representación sindical.
4. Libre expresión de las ideas.
5. Salario remunerador.
6. Equidad en el trato.
7. Derecho de huelga.
8. Exclusividad en la contratación.
9. Derecho a la jubilación.
10. Derecho a vivienda.
11. Seguridad Social.
12. Salud e Higiene en el trabajo.
13. Capacitación y Adiestramiento.
14. Bilateralidad en las negociaciones.
15. Estabilidad en el empleo: derecho a la permanencia en el trabajo y a las obligaciones derivadas del patrón efectivo y del sustituto.
16. Salario igual para trabajo igual.
17. Jornada máxima de ocho horas.
18. Descanso semanal obligatorio.
19. Respeto a las garantías sobre el trabajo de las mujeres y los menores

20. Respeto a las garantías de los trabajadores en materia procesal.
21. Reparto de Utilidades”³.

Es decir, dentro de esa categoría de derechos irrenunciables, se encuentra contemplada justamente la sustitución patronal, como un medio a través del cual se garantiza el respeto al derecho a la estabilidad en el empleo de todo trabajador.

Aunado a lo anterior, consideramos pertinente acotar que la tramitación del procedimiento a través del cual se hará valer una sustitución patronal, ésta un tanto indefinido, ya que deberá de tramitarse en la vía incidental, sin estipularse en la Ley, un procedimiento claro sobre las cargas probatorias, que estimamos en un presupuesto procesal indispensable para soportar la procedencia o improcedencia del mismo.

Actualmente, el contenido del artículo 41 de la LFT, a la letra dice:

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

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

³ WILHELMY JUAREZ, Raúl Adolfo. Op. Cit.

Como se puede apreciar, la esencia de ese precepto es la de garantizar a la clase trabajadora, que el hecho de que se presente una sustitución patronal, no les afectara sus derechos adquiridos con el patrón que sea substituido, pues el nuevo patrón, adquiere la responsabilidad de todas las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, y de la Ley.

Así las cosas, resulta insoslayable precisar que ante el hecho de que se presente un caso de sustitución patronal *inter juicio*, la vía prevista por la Ley Federal del Trabajo para ventilar una cuestión de esa naturaleza, lo es la incidental, habida cuenta de que en el numeral 762 de dicho ordenamiento, se regulan incidentes concretamente denominados, dentro de los cuales no se contempla ninguno relativo a la sustitución patronal, por lo que a su vez el artículo 765, sanciona que:

“Artículo 765. Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes”.

En nuestra opinión, el incidente a través del cual se tramitará la sustitución patronal, debe de regularse con mayor amplitud, es decir, se debería estatuir como ya se menciono anteriormente, lo relativo a las cargas probatorias, así es, ciertamente la normatividad que genéricamente tiene aplicabilidad al desahogo de los incidentes, no es deficiente, pero estimamos que ante la peculiaridad que encierra una sustitución patronal, debería de fincarse en la Ley Federal del Trabajo, la repartición de cargas probatorias, esencialmente una en particular, a quien corresponde demostrar que se suscitó una sustitución patronal, ¿al presunto patrón sustituto, o al trabajador?

De igual forma consideramos que se debe de precisar con mayor amplitud, que entendemos por sustitución patronal, y no solamente los efectos de la misma, como actualmente lo contempla el numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo.

3.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social, fue expedida por decreto del Licenciado Ernesto Zedillo Ponce de León, en fecha 19 de diciembre de 1995; y, entro en vigor el 1° de julio de 1997; además, cabe señalar que esta Ley es de observancia general en toda la República, y sus disposiciones son de orden público y de interés social.

La Ley del Seguro Social se encuentra integrada por seis Títulos, mismos que están divididos en Capítulos y, éstos, a su vez, quedan conformados por Secciones, los cuales se constituyen por artículos; norma que contiene un total de 305 preceptos legales y 28 transitorios.

Dicho ordenamiento contiene disposiciones complementarias a lo previsto por la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la sustitución patronal; lo cual viene a dar fuerza a lo establecido en ese ordenamiento laboral, destacando el hecho de que ningún patrón sustituto puede evadir las responsabilidades y obligaciones adquiridas con los trabajadores por su antecesor, ya que se trata de derechos irrenunciables.

Por lo tanto, la seguridad social a que tiene derecho un trabajador no se verá afectada en ninguna circunstancia cuando haya un cambio o sustitución de patrón, únicamente se tendrá la obligación de dar aviso de

tal situación a la autoridad designada por el propio Instituto Mexicano del Seguro Social.

Tratándose de la figura jurídica de la sustitución patronal y, por ende, con la seguridad social a que tiene derecho el trabajador frente a su patrón, la Ley del Seguro Social es muy clara, ya que el artículo 251, fracción XIX señala que:

“El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes: ...

... XIX. Ordenar y practicar las investigaciones correspondientes en los casos de sustitución patronal y emitir los dictámenes respectivos;...”.

Cabe señalar, que los legisladores con el afán de obtener la máxima protección de los derechos de los trabajadores contenidos en la Ley del Seguro Social, también previeron que dentro de la sustitución patronal, los trabajadores no tienen porque perder sus derechos en su status de beneficiarios de un servicio de seguridad social a que se hicieron acreedores por el simple hecho de tener la calidad de trabajador.

Por lo tanto, podemos concluir que la Ley del Seguro Social pretende reforzar lo previsto por la propia Ley Federal del Trabajo, cuyo principal objetivo es el de proteger a los trabajadores en contra de patrones abusivos, que pretendan evadir las responsabilidades adquiridas con anterioridad por el simple hecho de ser nuevos patrones.

De ahí que las prácticas actuales han adquirido un nuevo matiz; en el sentido, de continuar empleando a los trabajadores que se encuentren

laborando en el centro de trabajo originario, pero con la intención de fijar prestaciones y salarios más bajos; por lo tanto, sus aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, también se ven reducidas.

Por su parte, el artículo 290 de la Ley del Seguro Social, dispone:

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

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

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

En este caso, la Ley del Seguro Social es más explícita aunque no prevé una sanción específica para el caso de incumplimiento de obligaciones por parte del patrón sustituto, y, aun cuando su tendencia no es meramente de lucha social, el ordenamiento en estudio otorga en favor

de los trabajadores un plazo mayor de responsabilidad solidaria entre el patrón substituido y el patrón substituto.

Ahora bien, consideramos necesario aclarar algunos conceptos, entre los que destacan, obligación, responsabilidad, mancomunidad, solidaridad y responsabilidad solidaria, términos a los que se hace alusión en el contenido de los artículos 251 y 290 del ordenamiento en estudio.

Por lo que respecta al concepto de obligación, éste es definido como:

“...la relación jurídica establecida entre dos personas, por la cual una de ellas (llamada deudor), queda sujeta para otra (llamada acreedor), a una prestación o a una abstención de carácter patrimonial, que el acreedor puede exigir del deudor (Borja Soriano)”⁴.

En donde, deberá entenderse que el deudor se materializa en la persona del patrón substituto, quedando obligado frente a los trabajadores (acreedor) a continuar con la relación jurídica establecida, en los mismos términos y condiciones en que se venía desarrollando con el patrón substituido.

En segundo lugar, por el término de responsabilidad, debe entenderse a la “obligación que corresponde a una persona determinada, de reparar el daño o perjuicio causado a otra, bien por ella misma, por el hecho de las cosas, o **por actos de las personas por las que deba**

⁴ DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Op. Cit. p. 385.

responder”⁵, a mayor abundamiento, aquella persona que se encuentra “obligada a responder de alguna cosa o por alguna persona”⁶.

En este caso, sería la obligación que adquiere el patrón sustituto frente a las autoridades por propia voluntad y por así convenir a sus intereses, con aquellos trabajadores que venían prestando sus servicios al patrón anterior, en donde, implícitamente se conservan los mismos derechos y prerrogativas.

Tratándose de los vocablos solidaridad y mancomunidad; éstas, pueden definirse de la siguiente manera:

“Solidaridad. Es una especie de la mancomunada, que se caracteriza por la circunstancia de que dos o más acreedores tengan, cada uno de por sí, el derecho de exigir el cumplimiento total de la obligación (solidaridad activa), o que dos o más deudores, tengan cada uno por sí, en su totalidad, la obligación de cumplir la prestación debida (solidaridad pasiva)”⁷.

“Mancomunidad. Aquella en que existen pluralidad de deudores o de acreedores”⁸.

Pero al aplicar las definiciones anteriores al caso en concreto, se entiende que se trata de una obligación solidaria activa, cuando son los trabajadores quienes pueden exigir al patrón sustituto los derechos adquiridos frente al patrón sustituido, en donde, esta última relación puede interpretarse como una obligación de solidaria pasiva.

⁵ Ibidem. p. 442.

⁶ Enciclopedia Salvat. Tomo 11, Salvat Editores, España, 1976, p. 2884.

⁷ DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Op. Cit. p. 387.

⁸ Ibidem. p. 386.

De lo anterior, podemos concluir conforme a las definiciones mencionadas, que la responsabilidad solidaria es en el marco de la substitución patronal:

La obligación que adquiere el patrón substituto tanto frente a los trabajadores, como a las autoridades laborales competentes, de dar cabal cumplimiento a las obligaciones originadas antes de la actualización de la substitución patronal, entre los trabajadores y el anterior patrón, y la correspondiente responsabilidad que comparte el patrón substituido por el término que fije la ley, lo cual garantiza que no habrá afectación de los derechos y prerrogativas adquiridos por los contratados.

Aunado a lo anterior, cabe destacar que legalmente la responsabilidad solidaria adquirida por el patrón substituto se ve protegida en los numerales 251 y 290 de la Ley del Seguro Social toda vez que ambos patrones (substituido y substituto), se encuentran obligados frente a los trabajadores y a la autoridad de seguridad social hasta dos años después de la fecha de actualización de la substitución patronal.

Es decir, que el patrón substituto debe proporcionar indudablemente a los trabajadores todas las prestaciones sociales y laborales que habían adquirido con el patrón anterior, sin importar que el nuevo patrón no esté de acuerdo.

Aunque en la práctica, esto no se da en todos los casos, ya que muchos trabajadores deberán de tolerar algunos abusos por parte del nuevo patrón para no perder su trabajo y en muchos casos se dan las recontrataciones de los trabajadores, con las mismas obligaciones pero con mucho menos prestaciones y derechos que habían adquirido.

Ello conlleva el abuso de los patrones ya que los trabajadores deberán de aceptar las nuevas condiciones de trabajo o renunciar a sus puestos; y, por lo tanto, incrementar las estadísticas de la nueva ola del desempleo.

Así las cosas, una vez que hemos dejado constancia de los aspectos generales, históricos, y del marco legal aplicable a la institución que estudiamos, procederemos a desarrollar concretamente cuando se actualiza esa figura, los efectos que se producen, y la propuesta que sobre el particular externa el sustentante, a fin de ampliar la regulación que de ella contempla la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 4.

LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL

En este capítulo estudiamos la figura de la substitución patronal en forma particular, para comprender su naturaleza y sobre todo, evidenciar la deficiente regulación que de la misma hace el legislador, ya que es por demás vaga y omisa en el tratado integral de la substitución patronal, pues no se contemplan cuestiones esenciales como la tramitación del incidente, ni respecto cual de las partes pesa la carga de la prueba. Es por ello que se propone también algunas reformas a la legislación laboral para que se especifique el procedimiento a seguir en la tramitación de éste incidente.

4.1. ¿CUÁNDO SE ACTUALIZA LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL?

Nuestra Ley ha previsto la posibilidad de que, funcionando una empresa, el patrón por convenir a sus intereses, traspase a un tercero el negocio, con lo cual se desligaría de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y el nuevo patrón pudiera pretender no haber adquirido compromiso alguno con los trabajadores existentes y, por lo mismo, no estar ligado por los nexos que existían con el patrón anterior.

Tal situación sería totalmente injusta y desvirtuaría el carácter indefinido del contrato de trabajo, según el cual, la duración indefinida es la meta que para el propio contrato señaló el legislador. La substitución de patrón la estudia el artículo 41 de la Ley, estableciendo el principio general que no afectará los contratos de trabajo existentes; pero nuestro legislador quiso ir más allá, fijando un periodo dentro del cual son solidariamente responsables hacia el trabajador tanto el patrón substituido como el nuevo patrón. El periodo de tiempo de que se trata es el de seis meses, que

comenzara a correr a partir de la fecha en que tenga lugar la substitución. Cuando concluya ese plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

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

Conviene aclarar que el patrón substituido solamente tiene la responsabilidad solidaria respecto de aquellas obligaciones que ya existían en el momento de la substitución. Los actos posteriores a éste, ejecutados por el nuevo patrón, de ningún modo pueden perjudicar o comprometer al patrón anterior.

Así podemos decir que la substitución patronal es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

El jurista Néstor de Buen, al analizar, el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, señala como elementos de la substitución patronal los siguientes: "a) la existencia de una empresa o establecimiento; b) la existencia de un titular de la empresa o empresa o establecimiento; c) la transferencia de los derechos de titularidad de una u otra persona (o grupo de personas), y d) el nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón

anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución”¹.

Ahora bien, el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo establece la diferencia entre la empresa y establecimiento al disponer que “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 bienes de la empresa”.

La empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto que el establecimiento es una unidad técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior.

En consecuencia y de conformidad con el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la sustitución patronal puede implicar la transmisión de la propiedad de una empresa en su totalidad o de uno de sus establecimientos, sucursal o agencia, es decir, de una parte de la empresa; siempre y cuando la transmisión se realice en calidad de una unidad económica independiente y vaya a funcionar como tal; esto es, que ese nuevo establecimiento, sucursal o agencia, vaya a funcionar como una empresa nueva, distinta.

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el criterio de que la sustitución de patrón opera si se da la

¹ Citado por LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Tercera edición, Editorial Porrúa, UNAM, México, 2004.p.257.

transmisión de la empresa o de uno de sus establecimientos, pero que no funciona la sustitución si únicamente se efectúa la enajenación de una parte de la maquinaria, útiles y enseres de una empresa.

Es de gran importancia esta distinción que ha hecho el máximo tribunal, que hay que tomar en consideración siempre que se realice la transmisión de un establecimiento, sucursal, o agencia de una empresa en donde se da la figura del patrón sustituto; lo que no sucede en el caso de la enajenación de maquinaria, útiles y enseres de una empresa; éstos pasarán a ser utilizados en esa calidad, pero no seguirán funcionando como unidades técnicas para contribuir a la realización de los fines de la misma o de otra empresa.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece que “la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses. Una vez fenecido es plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución”.

La substitución patronal no afecta a la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva, establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo. Además, la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo. Si no fuera de esta manera, habría la

posibilidad de que la empresa que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores; el patrón sustituto fácilmente argumentaría que él no había adquirido, antes de la sustitución, ninguna obligación con los trabajadores y por lo tanto no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrón; esto es, se trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores. En el supuesto de que la sustitución patronal sea maniobra para perjudicar los intereses de los trabajadores, esa conducta constituye una falta de probidad y los trabajadores podrán intentar la acción rescisoria correspondiente por causa imputable al patrón, y podrán exigir el pago de la indemnización y demás prestaciones que les correspondan.

El término de seis meses por el que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores; de manera que si tal aviso no se produce, el patrón sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el sustituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los seis meses mencionados.

Al respecto, consideramos pertinente citar algunas tesis de jurisprudencia:

“SUSTITUCIÓN PATRONAL, CUANDO SE DA LA. La figura jurídica de la sustitución patronal a que alude el artículo 41 de la Ley Federal de Trabajo, surge cuando una persona adquiere la totalidad o casi la totalidad de los elementos funcionales propios de la substituida, como unidad económico-jurídica, continuando ininterrumpidamente con la actividad que desarrollaba ésta. En tal virtud, si una empresa adquiere, mediante contrato

de arrendamiento, el derecho de uso sobre algunos bienes de una empresa declarada en estado de quiebra, es evidente que en este caso no se da la sustitución patronal prevista en el precitado artículo de la ley laboral, ya que el adquirente sólo tendrá las obligaciones correlativas propias de su derecho de uso, pero no todas las inherentes a dichos bienes, como las tendría si los hubiera adquirido en propiedad”.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca, Tomo VIII, Tesis 1.7º.T.J/II, México, julio de 1991. p. 115.

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

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca, Tomo VII, México, junio de 1991.p.444.

“PATRONES SUSTITUIDO Y SUSTITUTO. NEXO CAUSAL ENTRE AMBOS. Si en las constancias de autos se demuestra que la empresa

sustituida y la sustituta tenían su domicilio en las mismas instalaciones, funcionando paralelamente y tenían el mismo objeto social, que aquella fue liquidada, asimismo que dio en traspaso sus bienes a la segunda parte, además que ocupó ésta el domicilio social de la primera, no cabe duda que la unidad económica de la fenecida queda imbibita de la subsistente, y de ahí que esté comprobada la relación de causalidad entre ambas, es decir, la responsabilidad solidaria y la sustitución patronal”.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca, Tomo IX, México, enero de 1992. p. 208.

De lo anterior podemos comentar que la sustitución de patrón, se basa en el principio de la responsabilidad de la economía, en el cual se sustenta la idea de que cualquiera que sea el sistema económico de un pueblo, sus órganos institucionales están obligados a asegurar al hombre su existencia en el presente y para el futuro; principio dentro del cual cae la estabilidad en el trabajo por constituir la mejor garantía para el trabajador y su familia de contar con los medios indispensables para la satisfacción de sus necesidades y el mantenimiento de un aceptable nivel de vida.

La sustitución patronal deberá abarcar por esta razón, no sólo la empresa matriz o principal, sino también las sucursales que tenga establecidas, porque podría presentarse la situación de que fuera burlada la disposición legal al pretender otorgar aparente autonomía a una sucursal o agencia mercantil propiedad de la negociación principal, organizándola como negocio independiente, con el objeto de disimular compromisos contraídos, o establecer distintas condiciones de trabajo inferiores, para abatir costos o reducir salarios, al no sujetar a éstos a la necesaria

nivelación que procediese. Se estima, por tanto, que de ocurrir lo anterior se está frente a una auténtica sustitución de patrón y no frente al inicio de operaciones productivas o mercantiles de una nueva empresa.

Las consideraciones formuladas nos permiten ya fijar los requisitos formales de esta figura contractual, cuya definición legal hemos reconocido y aceptado por ajustarse a las concepciones doctrinarias actualmente en boga.

Tendríamos, en primer lugar, el relativo a la vida de la empresa. Existencia es una cuestión social y económica, distinta de la simple relación que en el derecho civil existe entre un acreedor y un deudor; de ahí que resulte necesario contar con la anuencia de los trabajadores en el caso de que por alguna circunstancia legal una empresa o establecimiento deba pasar el dominio de otra persona física o moral. “Este requisito no lo contempló la ley de 1931, al señalar únicamente como obligatorio el mantenimiento por parte del patrón sustituto de las condiciones de trabajo existentes, así como la responsabilidad del patrón sustituido durante un periodo de seis meses, según fue asentado por el legislador en el artículo 35 de dicha ley”².

La ley vigente otorga a los trabajadores el beneficio de hacerles conocer cualquier cambio de esta naturaleza que opere en el centro de trabajo donde prestan servicios, por lo cual el periodo de seis meses no empezará a correr a favor del patrón sustituido, si no hasta que dicho aviso sea dado por el sustituto o por el sustituido, con la finalidad de que se encuentren en posición de exigir a cualquiera de ellos la responsabilidad

² PROCURADURÍA GENERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera edición, Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982. p. 35.

que les resulte de pretender una modificación en las condiciones de trabajo establecidas, o bien, el simple cumplimiento de todas las obligaciones ya contraídas.

Esta responsabilidad nos conduce a los siguientes requisitos: el segundo, el derivado de cualquier juicio pendiente en contra del patrón sustituido. Conforme al criterio civilista, si el patrón sustituido no informa al sustituto de cualquier demanda pendiente de resolución, será aquél el único responsable de una condena en contra de los intereses de la empresa o negociación. Pero en materia laboral esto no opera porque tal omisión no puede causar daño al inocente y, en tal caso, el laudo que se pronuncie podrá ser ejecutado simplemente sobre los bienes que formen la empresa, independientemente del patrón de la misma.

El tercer requisito proviene de ejecutorias de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que de resultar indispensable para el trabajador iniciar una acción contra el nuevo patrón, por cuanto éste pudiera considerar que carece de toda responsabilidad en una determinada reclamación, no será obligatorio para dicho trabajador formular demanda especial contra el nuevo propietario de la empresa o negociación, sino que bastará con abrir un incidente de sustitución de patrón, que desahogarán las juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.2. EFECTOS DE LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL

Cuántas veces una empresa, tratando de quitarse la responsabilidad laboral frente a sus trabajadores, con cualquier operación comercial transmite la propiedad de su negocio a otra persona física o moral. Sin embargo, no se libera de esas obligaciones del todo; seguirá siendo

responsable con el nuevo patrón por seis meses, contados a partir de la fecha en que se dé aviso formal del cambio de patrón a los trabajadores. Transcurrido ese tiempo, sólo el patrón sustituto será responsable de las nuevas obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de los compromisos nacidos antes de la fecha de la sustitución.

El concepto sustitución de patrón expresa el principio de que la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo. La sustitución es una noble figura jurídica de la ley de 1931 que pasó a la ley vigente, que la adoptó fijando el término a partir del cual el patrón sustituido deja de ser solidariamente responsable con el patrón sustituto.

Como ya dijimos, cuando una empresa, negociación o establecimiento de cualquier giro o naturaleza, se vende, cede, traspasa a terceros o se fusiona, es decir, cuando por cualquier título se transmiten los derechos y bienes esenciales del negocio, aunque no sea su totalidad, se produce una sustitución patronal o de patrón, en cuyo caso el nuevo adquirente deberá reconocer y responder de todos y cada uno de los derechos adquiridos por los trabajadores de esa empresa o establecimiento. El acto jurídico del traspaso, venta, fusión o cesión, en nada afectará los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores, tanto sindicalizados como de confianza de la empresa traspasada, vendida o fusionada. El patrón sustituto adquiere en virtud de la sustitución todos los derechos y obligaciones del patrón sustituido. Siempre, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón de todas las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes del día de la sustitución, hasta por seis meses contados a partir de la

fecha en que se haya dado el aviso escrito del traspaso al sindicato o a los trabajadores. Es lógico que así sea porque de otro modo podrían los patrones, para dejar de cumplir con sus obligaciones laborales, propiciar su sustitución.

Cuando se produce la sustitución patronal se le tiene que comunicar por escrito al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo; si no existiere sindicato se le tendrá que comunicar a los trabajadores individualmente, informándoles quién es el nuevo patrón y que éste, a partir de esa fecha, asumirá todas las responsabilidades laborales que le vienen impuestas por los contratos individuales de trabajo, el contrato colectivo y por la Ley.

Si no se notifica por escrito la sustitución de referencia, el patrón sustituido seguirá siendo responsable aun después de pasar los seis meses de producida la trasmisión de la empresa o establecimiento, de todos y cada uno de los derechos de los trabajadores.

Los elementos que integran esta institución laboral esencialmente son dos:

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

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

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

Este es el régimen laboral que se aplica en los casos de cambio de patrón en las relaciones de trabajo de las empresas privadas, que corresponden al apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Cuando la sustitución de patrón se da de una empresa privada a un organismo público o viceversa, se siguen las mismas normas, que se aplican supletoriamente en virtud de que la sustitución de patrón no está regulada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esta figura laboral del patrón sustituto nació precisamente para evitar los daños que les causaban muy frecuentemente a los trabajadores.

Finalmente, diremos que la sustitución patronal funciona no sólo cuando se transmite la totalidad de la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; también opera cuando se transmite sólo una parte de la empresa con la cual se puede seguir desempeñando parte del trabajo que se realizaba para el patrón original. En las relaciones laborales, cambian las personas, no el patrón.

4.3. INCIDENTE DE SUBSTITUCIÓN PATRONAL

En un proceso, se pueden producir modificaciones del objeto procesal en cualquiera de sus elementos definidores: sujetos, objeto y título. El cambio de nombre en virtud de una rectificación introducida por el actor, respecto del demandado, constituye una modificación subjetiva. Una

corrección del cálculo matemático acerca de lo reclamado, implica el cambio de objeto. Y una aclaración sobre el verdadero significado del vicio que alega como motivo de nulidad de un contrato implica el cambio de título.

La anormalidad tiene, sin embargo, ciertas reglas y exige, por lo tanto, en un orden creciente de intensidad, que se trate de cuestiones que surjan durante la pendency de un proceso, que se relacionen con el tema básico del litigio, sin formar parte integrante de él, y que impongan por naturaleza una resolución desligada, por lo menos conceptualmente, de la decisión que recaiga sobre el ámbito normal del litigio.

La palabra incidente proviene del latín “*incidere*”, que significa sobrevivir, interrumpir, producirse. Procesalmente, los incidentes son procedimientos que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal.

Es sabido que en todo juicio se busca la aplicación de las normas abstractas de derecho sustantivo a un caso controvertido y que para lograr esta finalidad se establecen normas de carácter adjetivo, que deben cumplir tanto los órganos jurisdiccionales como las partes ³.

Es así que, el proceso, por tanto, está sujeto a disposiciones de carácter adjetivo que lo regulan para lograr el resultado que persigue sin que sea lícito variar los caminos que la ley establece. Algunas veces las partes o los órganos jurisdiccionales se apartan de las normas procesales aplicables al juicio que se ventilan; surge entonces la posibilidad de que se planteen cuestiones adjetivas cuya resolución servirá para llevar el proceso

³ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Décimo octava edición, Editorial Porrúa-UNAM, México, 2004, p. 1665.

a su fin normal, mediante incidentes en sentido propio. Otros problemas relacionados con un proceso surgen durante su preparación o desarrollo y se recurre al trámite incidental.

Por otra parte, como el proceso no termina con la sentencia sino que la actividad jurisdiccional se extiende hasta satisfacer jurídicamente a la parte que obtuvo sentencia favorable, los incidentes son posibles aun en ejecución de sentencia con la idea de hacer posible la aplicación correcta de las normas procesales.

La Ley Federal del Trabajo no intenta una clasificación de los incidentes, en general, sino sólo de aquellos que por su especial importancia deben tramitarse como de especial pronunciamiento.

La regla general es que los incidentes deben de resolverse en el mismo expediente en que se promueve y sólo por excepción, por cuerda separada.

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

En la actualidad, el tránsito de capitales se hace cada vez más intenso, propiciando con ello el aumento del número de empresas que cambian de propietario. Ante esta realidad adquiere especial relevancia la figura de la sustitución patronal.

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

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

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

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

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

En el caso de que exista un juicio o esté por ejecutarse un laudo cuando suceda la sustitución, si no se dio aviso de ella, el juicio puede seguirse y ejecutarse el laudo en contra del patrón sustituido; en todo caso responden por el crédito los bienes que formen la empresa.

En ese supuesto, el actor debe promover un incidente de sustitución de patrón. Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 690 otorga al patrón la posibilidad de acudir directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a comprobar su interés en el juicio, y de darse ese caso, el patrón sustituto responderá de las obligaciones que tenía a su cargo el patrón sustituido.

En este sentido, podemos citar las siguientes tesis jurisprudenciales:

“RELACIÓN LABORAL, SUBSISTENCIA DE LA, INDEPENDIENTEMENTE DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL. Es evidente que el patrón sustituto no celebra contrato con los trabajadores que hasta la fecha de la sustitución lo eran del patrón sustituido ya que la relación jurídica existente entre éste con aquellos subsiste en virtud de disposición expresa del código laboral puesto que el traspaso de una fuente de trabajo no implica en forma alguna la terminación de los contratos ya existentes, sino por el contrario, conforme al artículo 41 de la citada ley, tal hecho

implica una evidente responsabilidad para cedente y adquirente, limitada para el primero de ellos a seis meses a partir de la cesión o traspaso”.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época, Tomo 217-228, Sexta Parte, México, junio de 1987. p. 535.

“INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PATRONAL, AMPARO DIRECTO IMPROCEDENTE CONTRA LO RESUELTO EN EL INCIDENTE DE. El amparo directo es improcedente contra la interlocutoria dictada en el incidente de sustitución patronal, si la resolución se dictó después de haber concluido el juicio mediante el laudo respectivo, y en esas condiciones debe estimarse que el competente para conocer de la demanda de garantías relativa resulta ser el Juez de Distrito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 114, fracciones III y IV, de la Ley de Amparo”.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época, Tomo 175-180, Sexta Parte, México, noviembre de 1983. p. 109.

“INTERLOCUTORIA. IMPROCEDENTE EL AMPARO DIRECTO PARA CONOCER DE LA. La resolución recaída al incidente de sustitución patronal y responsabilidad solidaria del nexo laboral, no tiene el carácter de definitiva y en términos del artículo 46 de la ley reglamentaria del juicio de garantías, no es impugnabile en amparo directo, pues no está en las hipótesis previstas en el artículo 158 de la citada ley”.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.
Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca, Tomo XII, México,
octubre de 1993. p. 439.

Así concluimos que, aunque no se interponga el incidente de sustitución patronal, el patrón sustituido puede acudir a juicio como tercero interesado, o bien, podrá ser llamado por la Junta a solicitud de cualquiera de las partes o de oficio, cuando de las constancias procesales se pueda desprender la necesidad de su presencia en el proceso; no obstante, ello no excluye que la Ley Laboral deba regular el procedimiento a seguir en cuanto a dicho incidente, pues como ya vimos, es omisa al respecto y tampoco la Jurisprudencia nos ayuda en este sentido, por lo que a continuación proponemos algunas reformas.

4.4. CARGA DE LA PRUEBA

Las juntas de conciliación y arbitraje no podrán dejar de resolver la controversia que se les haya planteado, salvo el caso de una demanda que no satisfaga los requisitos elementales y que sea rechazada sin necesidad de entrar al fondo, verbigracia, por falta de representación de la parte actora o porque la demanda no cumple los requisitos elementales, lo que obliga a no darle trámite.

Pero es factible y ocurre con frecuencia, que las partes sean omisas en el cumplimiento de sus cargas procesales y que ninguna de ellas aporte los elementos comprobatorios de sus afirmaciones, ni el Juez o las juntas, en el supuesto de que estén legitimados para hacerlo, se ocupen de incorporarlos al juicio. También puede ocurrir que los elementos de prueba efectivamente aportados no hayan sido suficientes y que quede, por lo

menos, una duda acerca de si, en realidad, se han producido los supuestos normativos que vinculan la regla de derecho a un acontecimiento determinado, “el instrumento al alcance del Juez para resolver estas cuestiones es, precisamente, la idea de la carga de la prueba, o dicho de mejor manera, la distribución de la carga de la prueba”⁴.

La carga de la prueba en materia laboral, es un principio de carácter social que rige al procedimiento del trabajo, consistente en eximir al trabajador de aportar los medios de prueba, cuando sea posible llegar al conocimiento de los hechos, con base en los documentos que el patrón tiene obligación legal de conservar en la empresa.

Dentro del procedimiento laboral, en lo referente al ámbito de las pruebas, funcionó durante muchos años el principio civilista de que quien afirma debe probar su dicho; así, el actor debía probar los hechos en los que fundaba su acción, y el demandado los que dieran sustento a sus excepciones.

Con el transcurso de los años la doctrina evolucionó, dejando de otorgar al ofrecimiento de pruebas el carácter de carga unilateral y aceptando que prevalece un interés bilateral en la aportación de las probanzas.

En este contexto, la Ley Federal del Trabajo de 1970 estableció que las partes, toda autoridad y las personas ajenas al juicio están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan

⁴ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procésal del Trabajo. Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1999. p. 415.

contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad (artículo 782 y 783, de Ley Federal del Trabajo).

A partir de la promulgación de la declaración de los derechos sociales de 1917, el derecho del trabajo presenta una marcha ascendente en beneficio de la clase trabajadora. En tanto que las instituciones de derecho individual y colectivo del trabajo avanzaron rápidamente, con espíritu de protección social, el procedimiento laboral permaneció bajo la concepción de derecho privado de la igualdad de las partes ante la ley.

Fue con la reforma de 1980 cuando el procedimiento del trabajo adquirió la naturaleza de un instrumento social y de clase.

Considerando que otra manifestación de la igualdad es tratar desigualmente a los desiguales, se convirtió a la carga de probar en una responsabilidad del patrón, que es quien, por lo general, posee los medios de prueba idóneos.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo vigente dispone que la junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios pueda llegar al conocimiento de los hechos.

Al efecto, la autoridad jurisdiccional requerirá al patrón para que exhiba los documentos que por mandato legal debe conserva en la empresa. Estos documentos son, de acuerdo con el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo: 1) contratos individuales; 2) listas de raya, nóminas o recibos de pago de salario; 3) controles de asistencia; 4) comprobantes de pago de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldo y primas de carácter legal; 5) los demás que señalen las leyes.

En el primer supuesto, el patrón debe conservar los documentos por todo el tiempo que dure la relación laboral y hasta un año después, los documentos señalados en los numerales 2, 3 y 4, durante el último año y hasta un año después de extinguido el vínculo de trabajo; los documentos que señalan otra leyes deberán conservarse por el tiempo que en ellas se indique.

Con la intención de dar eficacia a la obligación patronal de exhibir documentos, el legislador estableció la presunción de tener por ciertos los hechos alegados por el trabajador, en el caso de que el patrón se niegue a exhibir los documentos que se le requieran.

Fue la comisión respectiva de la Cámara de Diputados la que le dio su verdadera dimensión social al artículo 784, al modificar los conceptos potestativos “podrá eximir” y “podrá requerir” por “eximirá” y “requerirá” que tiene la fuerza de lo imperativo.

La junta no puede hacer valer de oficio el requerimiento al patrón; más bien debe ser el trabajador quien se lo solicite al momento de ofrecer la prueba de inspección, señalando los documentos que sean examinados.

En la segunda parte del artículo 784 se establece un supuesto diferente, que consiste en que en los catorce casos ahí enlistados, el patrón tiene necesariamente la carga de probar, de suscitarse conflicto entre ellos. Los casos señalados por la ley son: fecha de ingreso; antigüedad; faltas de asistencia; causa de rescisión; terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado; aviso del despido, contrato de trabajo; duración de la jornada; pago de días de descanso; disfrute y pago de vacaciones; pago de primas dominical, vacacional y de antigüedad,

monto y pago de salario; pago de participación de utilidades; incorporación y aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda.

La inversión de la carga de la prueba es una excepción a la regla general; se presenta cuando en un caso de despido el patrón niega la rescisión y ofrece al trabajador el empleo en las mismas condiciones en las que lo venía desempeñando. En este caso en particular, la carga de la prueba del despido se desplaza hacia el trabajador.

La justificación de esta excepción radica en el hecho de que con el ofrecimiento del empleo, se presume la buena fe del patrón; por esto, si el ofrecimiento del empleo no es liso y llano, es decir, si se hace con condiciones o salvedades, la carga de la prueba no se invierte.

Una vez expuestas las anteriores consideraciones en torno a la regla general que rige en el Derecho del Trabajo respecto a la carga de la prueba, estimamos necesario mencionar antes de pronunciarnos sobre la distribución de la carga de la prueba en el incidente de sustitución patronal, que el incidente de sustitución patronal, puede promoverse según las circunstancias del caso, en dos momentos.

El primero de ellos, durante la tramitación del juicio de que se trate, y el segundo, con posterioridad a la emisión del laudo.

En el primer caso, hablamos de aquellos juicios en los que durante la ventilación del proceso, la parte actora se hiciera sabedora de que el patrón y demandado original, fue substituido en términos del numeral 41 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso, tendría la facultad de promover el señalado incidente de sustitución patronal, para lograr que la Autoridad, de

declararlo procedente, ordene la continuación del juicio en contra del patrón sustituto.

El segundo caso, es aquel en el que una vez que se cuente con laudo favorable a la parte trabajadora, al intentar ejecutar el mismo, el demandado original argumentara que fue sustituido patronalmente, por lo que en esas circunstancias, el trabajador podría promover un incidente de sustitución patronal para obtener que la Junta de conocimiento, declare procedente dicho incidente, ordene la continuación del procedimiento de ejecución en contra del patrón sustituto.

Ahora bien, en ambos casos, de presentarse una situación que motivara a la parte obrera a promover un incidente de sustitución patronal, nacería jurídicamente una relación litigiosa entre el actor y la persona que sea señalada como patrón sustituto, convirtiéndose esas dos partes en actor y demandado incidentistas.

En ese orden de ideas, la materia de controversia en el incidente aludido, es la de definir si hubo o no hubo una sustitución patronal.

Por nuestra parte, consideramos que la carga de la prueba sobre la existencia de una sustitución patronal, recae en el trabajador, pues si bien es cierto que en el Derecho del Trabajo existe la excepción a la regla procesal de que el que afirma es obligado a demostrar su dicho, también lo es que esa excepción opera en los casos expresamente sancionados en la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, amén de que lo relativo a esa carga probatoria no se establece concretamente en la Ley Federal del Trabajo, consideramos que

es al trabajador al que le corresponde soportar esa carga de la prueba, pues de lo contrario, si el presunto patrón sustituto negara que se substituyo en los derechos y obligaciones del patrón originario, se le forzaría a demostrar un hecho lisa y llanamente negativo, como lo es el que no es patrón sustituto.

En relación con lo apuntado, podemos referir que resulta analógicamente aplicable al caso de estudio, la regla procesal aceptada por nuestros Tribunales de Amparo, de que en los juicios laborales en los que el demandado niega la relación de trabajo lisa y llanamente, corresponde al actor demostrar esa relación laboral, por lo que ello robustece nuestro sentir de que en los incidentes de substitución patronal, es la parte actora incidentista la que tiene el deber de demostrar que se configuro una substitución patronal.

4.5. PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Hemos analizado las lagunas legales que actualmente presenta la Legislación Laboral mexicana, por todas las consideraciones expresadas, creemos pertinente proponer reformar el artículo 41 de dicha Ley, para quedar como sigue:

“Artículo 41. La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, 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.

Cuando exista alguna controversia ante la Junta respectiva, la sustitución patronal se tramitará vía incidental.

En el incidente a que se refiere el párrafo anterior, corresponde al trabajador demostrar la existencia de la sustitución patronal”.

Con la reforma propuesta consideramos que la Ley, además de otorgar a los trabajadores el beneficio de hacerles conocer el cambio de patrón que en determinado momento opere en el centro de trabajo donde prestan sus servicios, al complementarse con las formalidades y el procedimiento que deben seguirse, les proporciona también el conocimiento, las herramientas y la certeza jurídica al actuar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte, con la adición que sugerimos al artículo de merito, consideramos que se cubre la laguna legal de no saber sobre quien pesa la fatiga procesal de demostrar la existencia de la sustitución patronal.

A resumidas cuentas, estimamos que con el texto propuesto para el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, se define plenamente todo lo relacionado con la figura materia de este trabajo, tanto sus alcances, efectos, consecuencias, y forma de substanciar el incidente relativo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La substitución patronal es una figura jurídica poco estudiada, y por lo tanto, es casi nulo el interés del legislador en ahondar sobre este tema; por lo que hemos determinado la necesidad de una reforma legal enfocada a subsanar las lagunas legales que consideramos rodean a dicha institución.

SEGUNDA.- La Ley Federal del Trabajo es muy escueta en su artículo 41, pues no establece con claridad qué es la substitución patronal, cuándo se actualiza, cuáles son sus consecuencias, ni cuál es el procedimiento específico que deberá seguirse para poder determinarse que exista una substitución patronal.

TERCERA.- La substitución patronal es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros, derivados de las relaciones de trabajo.

CUARTA.- La substitución patronal no afecta a la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva, establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo. Además, la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente, o bien, por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo. Si no fuera de esta manera, cabría la posibilidad de que la empresa que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores; el patrón sustituto fácilmente argumentaría que él no había adquirido, antes de la substitución, ninguna

obligación con los trabajadores y por lo tanto no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrón.

QUINTA.- La sustitución de patrón se basa en el principio de la responsabilidad de la economía, en el cual se sustenta la idea de que cualquiera que sea al sistema económico de un pueblo, sus órganos institucionales están obligados a asegurar al hombre su existencia en el presente y para el futuro; principio dentro del cual se encuentra la estabilidad en el trabajo por constituir la mejor garantía para el trabajador y su familia, de contar con los medios indispensables para satisfacción de sus necesidades y el mantenimiento de un aceptable nivel de vida.

SEXTA.- Como la jurisprudencia lo señala, la sustitución de patrón se debe tramitar por vía incidental; no obstante, la Ley Federal del Trabajo no intenta una clasificación de los incidentes, sino que en general, sólo se ocupa de aquellos que por su peculiar importancia, deben tramitarse como de especial pronunciamiento. Esta situación representa, para el caso que nos ocupa, una seria laguna legal, ya que el sujeto que en determinado momento tenga la necesidad de interponer incidente de sustitución patronal, ignora la forma en que debe proceder, así como en cuál de las partes recae la carga de la prueba.

SÉPTIMA.- La carga de la prueba en el incidente de sustitución patronal, debe recaer en el trabajador que alegue que su patrón fue sustituido, por que en caso de negativa lisa y llana del patrón original o del presunto patrón sustituto, de no distribuirse la referida carga probatoria a la parte actora, se obligaría a la patronal y al presunto empleador sustituto, a demostrar un hecho negativo.

OCTAVA.- Es pertinente proponer reformar el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de establecer puntualmente que las controversias que se susciten derivadas de una sustitución patronal, se deberán tramitar vía incidental.

NOVENA.- Con la reforma propuesta, consideramos que la Ley, además de otorgar a los trabajadores el derecho y beneficio de conocer el cambio de patrón que en determinado momento opere en el centro de trabajo donde prestan sus servicios, al complementarse con las formalidades y el procedimiento que deben seguirse, les proporciona también el conocimiento, las herramientas y la certeza jurídica, al actuar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

DÉCIMA.- El incidente de sustitución patronal debe seguirse aún concluido el juicio, porque la ejecución de un laudo condenatorio se deberá hacer sobre los bienes de la empresa, sin importar el propietario. Con este incidente lo que se pretende lograr es llamar al patrón sustituto para que manifieste lo que a su interés convenga y pruebe, si con ello se libera de cualquier obligación, que no le incumbe responsabilidad alguna por actos en que haya incurrido su antecesor.

BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Editorial Trillas. México. 2000.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición. Editorial Sista. México. 1998.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México. 1985.

CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1983.

CLIMÉNT BELTRAN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Esfinge. México. 2003.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Sexta edición actualizada. Editorial Porrúa. México. 1996.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda edición actualizada. Editorial Porrúa. México. 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Editorial Porrúa. México. 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima edición. Editorial Porrúa. México. 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Octava edición. Editorial Porrúa. México. 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1990.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1991.

DELGADO MOYA, Ruben. Antología de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Sista. México. 1989.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima octava edición. Editorial Porrúa. México. 1994.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México. 1983.

OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría del Derecho. Séptima edición. Editorial Duero. México. 1990.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. El Empleado y el Empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1982.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967.

TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Editorial Trillas. México. 1997.

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

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Editorial Porrúa. México. 1995.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Sista, México, 2006.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por el Dr. Rubén Delgado Moya. Quinta edición. Editorial Sista. México. 1997.

Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista. México. 2006.

Ley del Seguro Social. Editorial Sista. México. 2006.

JURISPRUDENCIA

INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PATRONAL, AMPARO DIRECTO IMPROCEDENTE CONTRA LO RESUELTO EN EL INCIDENTE DE. Tesis aislada. Materia Laboral, Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo 175-180 Sexta Parte, México, noviembre de 1983. p. 109.

INTERLOCUTORIA. IMPROCEDENTE EL AMPARO DIRECTO PARA CONOCER DE LA. Tesis aislada. Materia Laboral, Octava Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XII, México, octubre de 1993. p. 439.

PATRONES SUSTITUIDO Y SUSTITUTO. NEXO CAUSAL ENTRE AMBOS. Tesis aislada. Materia Laboral, Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, México, enero de 1992. p. 208.

RELACIÓN LABORAL, SUBSISTENCIA DE LA, INDEPENDIENTEMENTE DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL. Tesis aislada. Materia Laboral, Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo 217-228 Sexta Parte, México, junio de 1987. p. 535.

SUSTITUCIÓN PATRONAL, CUANDO SE DA LA. Jurisprudencia, Materia Laboral, Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VIII, Tesis 1.7º.T.J/II, México, julio de 1991. p. 115.

SUSTITUCIÓN PATRONAL. CASO EN QUE SE CONFIGURA. Tesis aislada. Materia Laboral, Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, México, junio de 1991. p. 444.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. Tomo I. Tercera edición. Editorial Heliasta. México. 2004.

CABANELLAS DE TORRES Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. Tomo II. Tercera edición. Editorial Heliasta. México, 2004.

DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1996.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo VII. Editorial Bibliográfica Argentina. Argentina. 1979.

Enciclopedia Salvat. "Diccionario". Tomo 4. Salvat Editores. España. 1976.

Enciclopedia Salvat. "Diccionario". Tomo 10. Salvat Editores. España. 1976.

Enciclopedia Salvat. "Diccionario". Tomo 11. Salvat Editores. España. 1976.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Décimo octava edición. Editorial Porrúa-UNAM. México. 2004.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Tercera edición. Editorial Porrúa. UNAM. México. 2004.

OTRAS FUENTES

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera edición. Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1982.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo IX. México. enero de 1992.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo VII. México. junio de 1991.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo VIII. Tesis 1.7º.T.J/II. México. julio de 1991.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo XII. México, octubre de 1993.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Tomo 175-180 Sexta Parte. México. noviembre de 1983.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Tomo 217-228 Sexta Parte. México. junio de 1987.

WILHELMY JUAREZ, Raúl Adolfo. Fundamento y Concepto de Inspección del Trabajo. Consultado en la página de internet: www.stps.gob.mx