

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**EL INCIDENTE DE SUSTITUCION PATRONAL EN EL PROCEDIMIENTO  
LABORAL**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO  
DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

DANIEL SOLIS SALGADO

ASESOR: Mtra. DINORAH RAMÍREZ DE JESÚS

CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO D., F.

2013



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.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS**

Gracias por darme sabiduría y serenidad en todo momento y por haberme dado a los mejores padres del mundo.

### **A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO**

Gracias a esta máxima casa de estudios, Facultad de Derecho y catedráticos por haberme abierto las puertas para formar parte de ella, brindándome la enseñanza suficiente para convertirme en profesional, sintiéndome orgulloso de pertenecer a ella y por formar a grandes profesionistas transmitiendo sus acervos recibiendo únicamente la satisfacción de formar el futuro de nuestro país con lealtad.

### **A MIS PADRES MARÍA ISABEL SALGADO FERNÁNDEZ Y MOISÉS SOLÍS MONROY**

A quienes agradezco por mi existencia y formación profesional, gracias a su cariño, guía y apoyo incondicional, sin ellos nunca habría cumplido este gran sueño.

## **A MI HERMANO JAVIER SOLÍS SALGADO**

Por ser más que un hermano, un gran amigo, por sus consejos y compartir momentos de felicidad y tristeza.

## **A MIRIAM IVONNE GARCÍA GRANADOS:**

Sabiendo que no hay palabras para agradecerte por ser una de las personas más importantes de mi vida, acompañarme y apoyarme incondicionalmente en todos y cada uno de los momentos de felicidad, tristeza, tensión y angustia, por impulsarme a que este resultado sea posible, espero de todo corazón que este logro sea compartido.

## **A MI ASESORA MAESTRA DINORAH RAMÍREZ DE JESÚS**

Por transmitirme incondicionalmente sus conocimientos y por su infinito apoyo para asesorarme desde la elaboración hasta la conclusión de la presente investigación, manifestándole mi admiración y respeto.

## **AL DIRECTOR DEL SEMINARIO DE DERECHO LABORAL:**

Por aceptarme en el seminario a su digno cargo para la realización de la presente investigación, que sin ello, no hubiera podido hacer realidad este sueño.

## **A MIS AMIGOS POR SU APOYO INCONDICIONAL**

En especial a:

Mtro. Carlos Prud'homme Zecúa.

Mtro. Gerardo Moreno Hernández.

Lic. Mario Ángel Díaz de León Fernández

Lic. Leopoldo Carmona González.

Por ser sinceramente mis mejores amigos, por sus consejos, sus regaños y sus palabras de aliento en mi vida profesional.

A todas aquellas personas que me han brindado su amistad y apoyo en todo momento mil gracias.

# INCIDENTE DE SUSTITUCION PATRONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Índice	página
Introducción.....	I

## CAPÍTULO 1 MARCO CONCEPTUAL

1.1. Derecho Procesal del Trabajo.....	1
1.2. Principios del Derecho Procesal del Trabajo.....	4
1.3. Relación de Trabajo.....	13
1.4. Sujetos de la Relación de Trabajo.....	17
1.4.1. Patrón.....	17
1.4.2. Trabajador.....	20
1.4.3. Representante de Patrón.....	21
1.4.4. Intermediario.....	23
1.5. Trabajo.....	24
1.6. Acción y excepción.....	25
1.7. Conflictos laborales.....	29
1.8. Sustitución patronal.....	31
1.9. Incidente procesal.....	31
1.10. Términos y plazos.....	32
1.11. Excepción de previo y especial pronunciamiento.....	33
1.12. Resolución.....	36

**CAPITULO 2**  
**MARCO HISTORICO**

2.1. Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.....	39
2.2. Naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.....	44
2.3. Origen de la Sustitución Patronal en el Derecho Mexicano.....	47
2.4. La Sustitución Patronal en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	51
2.5. Marco Jurídico en la legislación actual.....	56
2.5.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	56
2.5.2. La Ley Federal del Trabajo.....	57

**CAPÍTULO 3**  
**MARCO JURÍDICO**

3.1. El procedimiento ordinario regulado en la Ley Federal del Trabajo.....	66
3.2. Los Incidentes en general.....	74
3.3. Los Incidentes establecidos en la Ley Federal del Trabajo.....	76
3.3.1. Incidentes nominados.....	77
3.3.2. Incidentes innominados.....	82
3.4. El Incidente de sustitución patronal en la Ley Federal del Trabajo.....	83
3.4.1. Generalidades.....	84
3.4.2. Tramitación del incidente de sustitución patronal.....	88

**CAPÍTULO 4**  
**EL INCIDENTE DE SUSTITUCION PATRONAL EN EL PROCEDIMIENTO**  
**LABORAL**

4.1. Generalidades.....	93
-------------------------	----

4.2. Alcances y efectos del incidente de sustitución patronal.....	94
4.3. Crítica al procedimiento incidental de sustitución patronal establecido en la Ley Federal del Trabajo.....	97
4.4. Adición del incidente de sustitución patronal en la Ley Federal del Trabajo.....	102
4.4.1. Procedencia del incidente de sustitución patronal.....	103
4.4.2. Quien puede interponer el incidente de sustitución patronal.....	108
4.4.3. Términos para interponer el incidente de sustitución patronal...	110
4.4.4. Tramitación del incidente de sustitución patronal.....	112
4.4.5. Resolución del incidente de sustitución patronal.....	116
4.5. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, respecto del incidente de sustitución patronal.....	122
Conclusiones.....	125
Fuentes Consultadas.....	129



## Introducción

La presente investigación tiene por objeto hacer un análisis de La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos del 761 al 765 que regulan el procedimiento que se debe seguir para substanciar los incidentes, en especial el Incidente de sustitución patronal así como su tramitación en el procedimiento laboral teniendo gran importancia en virtud de que en ocasiones las cuestiones incidentales surgen respecto de la relación jurídica u objetiva que constituye el fondo de la controversia y respecto al proceso.

Ahora bien el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece la parte sustantiva señalando que “la sustitución de patrón no afectara 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 este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

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

La naturaleza jurídica de la sustitución patronal es la de una subrogación laboral que opera por ministerio de Ley, transfiriendo derechos y obligaciones así como posibles responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

Por su parte el artículo 765 de la Ley en comento establece que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial se tramitarán de plano oyendo a las partes.

Por lo que en el capítulo 1 daremos a conocer los conceptos fundamentales y más usuales, para el desarrollo de la presente investigación, entre ellos las definiciones y conceptos de diversos tratadistas respecto de los

principios del derecho procesal del trabajo, de la relación de trabajo, los sujetos de la misma, la acción y excepción, los conflictos laborales, los incidentes, los términos y plazos establecidos en la ley de la materia, la resolución. Situaciones que se dan en el proceso laboral, y en particular abordaremos de manera puntual, el tema de la presente tesis, esto es, el incidente de sustitución patronal en el procedimiento laboral.

En el capítulo 2 se dará una breve explicación sobre la autonomía, naturaleza jurídica, origen de la sustitución patronal y el marco jurídico en la legislación actual en México, notando que su estudio es parte fundamental para la presente investigación.

Así pues en el capítulo 3 mencionaremos las situaciones que se dan en el procedimiento ordinario; las etapas del mismo; así como un planteamiento general de los incidentes que se pudieran dar dentro del proceso laboral, tanto nominados como innominados, y en particular abordaremos de manera puntual, el tema de la presente tesis; esto es, el incidente de sustitución patronal, sus generalidades y su tramitación de acuerdo a lo establecido en la ley laboral.

En el capítulo 4 estudiamos a profundidad el incidente de sustitución patronal, así como los efectos y alcances del mismo, la forma y el momento procesal oportuno en el que debe de tramitarse, alcances y efectos para el patrón sustituto, para el patrón sustituido y para el trabajador.

# **EL INCIDENTE DE SUSTITUCION PATRONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

## **CAPITULO 1 MARCO CONCEPTUAL**

El presente capítulo está encaminado a conocer los conceptos fundamentales y más usuales, para el desarrollo de la presente investigación, entre ellos podemos destacar las definiciones y conceptos de diversos tratadistas respecto de los principios del derecho procesal del trabajo, de la relación de trabajo, los sujetos de la misma, la acción y excepción, los conflictos laborales, los incidentes, los términos y plazos establecidos en la Ley de la materia, la resolución. Situaciones que se dan en el proceso laboral, y en particular abordaremos de manera puntual, el tema de la presente tesis, esto es, el incidente de sustitución patronal en el procedimiento laboral.

### **1.1. Derecho Procesal del Trabajo.**

El Derecho Procesal del Trabajo implica la parte instrumental que permite aplicar el derecho sustantivo por los órganos encargados de la solución de conflictos, es decir de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea en el ámbito federal o en el local.

Existen diversas opiniones en torno a la definición del Derecho Procesal del Trabajo; entre otras, las siguientes:

Alberto Trueba Urbina lo define como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, ínter obreros o ínter patronales.”<sup>1</sup>

Siendo esta una definición muy concreta y que en términos generales es completa.

Mario Salinas Suárez del Real, después de afirmar que el derecho procesal del trabajo pertenece al derecho público, señala que “estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los Tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patronos o sindicatos.”<sup>2</sup>

Esta definición aunque es muy general, deja de mencionar que también existen procedimientos en los que no hay un conflicto laboral, como lo es, la inscripción de un sindicato o bien un procedimiento paraprocesal.

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca al analizar las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al Derecho Procesal del Trabajo como “el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de Trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades.”<sup>3</sup>

Las definiciones antes descritas, a nuestra consideración, resultan incompletas, ya que se puede apreciar que más que encargarse de estudiar las

---

<sup>1</sup>TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México 1980, p. 74.

<sup>2</sup>TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Trillas, México 2001. p.16

<sup>3</sup> Idem

normas, solamente se limitan a referir que es un conjunto de normas; y de igual manera sólo se refiere al trámite y resolución de los conflictos laborales, ya sean de carácter individual, colectivo y económico; pero se deja de mencionar que también existen procedimientos en los que no hay un conflicto laboral, como lo es, la inscripción de un sindicato o bien un procedimiento paraprocesal, en donde podemos aseverar que no existe ningún conflicto, pues de acuerdo a su naturaleza, son aquellos donde se requiere la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje sin que se esté promoviendo jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes.

Miguel Borrell Navarro señala que el Derecho Procesal del Trabajo “es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el capital y el trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando este es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos.”<sup>4</sup>

Dicha definición, en nuestro concepto, es acertada y clara, que sirve para entender lo que es el Derecho Procesal del Trabajo y posteriormente entrar al estudio central de la presente investigación; ya que dicha definición abarca precisamente las normas adjetivas que regulan los procedimientos de conflictos que se suscitan entre capital (patrón) y trabajo (trabajador), así como las solicitudes de las partes ante la Junta, sin que exista conflicto laboral. Siendo que en el caso de que exista una violación a las normas sustantivas, da origen a iniciar un procedimiento legal, con la finalidad de resarcir la misma.

En conclusión, el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan entre

---

<sup>4</sup> Idem

el capital y el trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando este es violado por los factores de la producción, esto es la parte adjetiva de la rama del Derecho del Trabajo, que permite aplicar la norma sustantiva en la solución de los conflictos que se presenten en materia laboral, por lo tanto, el Derecho Procesal del Trabajo implica la parte instrumental que permite aplicar el derecho sustantivo por los órganos encargados de la solución de conflictos, es decir de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

## **1.2. Principios del Derecho Procesal del Trabajo.**

El Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, a partir de 1980 ha puesto de manifiesto una nueva política procesal, en las que desatacan los principios y rompe con la tesis de la igualdad, que ahora en lugar de ser un punto de partida, es el objetivo a cumplir a través de un proceso netamente tutelar.

La reforma al procedimiento laboral de 1980, dio origen a los principios rectores del proceso laboral, que están plasmados en el primer párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice “El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.”

- **Principio de Publicidad.**

Las actuaciones de la Junta deben ventilarse en audiencias públicas,

sólo por excepción pueden ser a puerta cerrada, cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 720 de la Ley Laboral.

La disposición que ordena que las audiencias sean públicas, tiende a dar mas seriedad a las audiencias judiciales, ya que ante la presencia del público, ante los jueces, magistrados y secretarios que, en su caso deben presidirlas se impiden alteraciones en las declaraciones o suplantación de personas, en detrimento de la seriedad en la administración de justicia, cuando se habla de que las audiencias deben de ser públicas significa que pueden ser presenciadas por las partes y por terceras personas.

Con relación a las partes consiste en que los actos a través de los cuales se desenvuelve la relación procesal, deben necesariamente ser patentes para todos los sujetos de ella. Las partes tienen derecho en el procedimiento público a asistir las diligencias de prueba, conocer los documentos presentados por la contraria, a oír la declaración de los testigos, peritos, entre otros.

Con respecto a los terceros la publicidad consistente en que las diligencias de prueba, las vistas y las audiencias sean públicas, excepto en los casos en que el orden o las buenas costumbres exijan lo contrario.

- **Principio de Gratuidad.**

La gratuidad en el proceso laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Constitución Política que determina que “Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

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

El Congreso de la Unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinarán las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos.

Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial.

Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

La Federación, los Estados y el Distrito Federal garantizarán la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población y asegurarán las condiciones para un servicio profesional de carrera para los defensores. Las percepciones de los defensores no podrán ser inferiores a las que correspondan a los agentes del Ministerio Público.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil.”



El artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo establece que las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. No obstante referirse a la materia impositiva, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición, considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas.

- **Principio de Inmediatez.**

Consiste en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: escucharán directamente los argumentos de las partes, recibirán pruebas y oirán sus alegatos, para obrar con mayor justicia.

Esto es que el juzgador que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima a las partes y deberá presidir, de ser posible todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario de acuerdos, sino personalmente, de forma inmediata a fin de dictar un laudo justo.

Las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; así mismo los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que consideren oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el Derecho Procesal del Trabajo es dinámico y humano por la naturaleza misma de los intereses en juego (artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo).

Este principio se encuentra plasmado en el artículo 782 de la Ley Federal

del Trabajo, con el se trata de realzar la importancia que tiene el hecho de que el juzgador conozca de cerca toda la trayectoria del juicio. Por virtud de este principio se pretende que quienes deben juzgar en los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con las actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento del negocio y en conciencia y conforme a Derecho.

El artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo señala la obligación del auxiliar de la Junta de formular un proyecto de resolución en forma de laudo, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se haya cerrado la instrucción.

Es importante que el auxiliar de la Junta, quien permaneció en íntimo contacto con el juicio y por lo tanto conoce hasta en los detalles el desarrollo de todas las etapas del procedimiento, sea quien elabore el proyecto de resolución.

La disposición de que el laudo debe elaborarlo el auxiliar mencionado por la Ley, precepto de eminente contenido social, se plasma ya de manera formal, en el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que en el artículo 661, fracción II, dispone que los auxiliares deben intervenir “en el procedimiento, en los expedientes que se asignen desde la etapa conciliadora hasta la formulación del proyecto de laudo haciendo efectivo el principio de inmediatez, que debe caracterizar el procedimiento laboral. A tal fin se establecerá una vinculación directa y continua del mismo auxiliar con lo actuado en cada expediente en la conciliación, en la instrucción del proceso y en el proyecto de resolución o laudo para que esto no sea un simple estudio de autos; es decir con la intervención directa e íntima se cumple cabalmente este principio de inmediatez, ya que su actividad se convierte en activo y no un simple redactor de ideas.

- **Principio de Oralidad.**

El Derecho Procesal del Trabajo se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen para hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Se afirma que por dicha característica, predomina la palabra hablada, aunque no necesariamente quiere decir con ello que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia escrita, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.

A mayor abundamiento, el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados legales. Con ello se confirma la naturaleza oral del proceso, toda vez que la ausencia física a la diligencia respectiva no puede sustituirse con promociones escritas. En ningún otro caso se destaca con tanta precisión la oralidad del procedimiento, esto se debe indudablemente a la necesidad de que se de un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.

- **Principio Dispositivo.**

Las Juntas no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que las partes promuevan, impulsando el procedimiento.

Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal y como ocurre en nuestra materia, suponiendo que el juzgador sólo actúa a petición de las partes.

- **Principio de Economía.**

Frecuentemente se confunde con el de gratuidad, con el de concentración y con el de sencillez, por los vínculos tan estrechos que guarda con ellos.

Eduardo J. Couture con la claridad propia que le caracteriza señala al respecto “el proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso.”<sup>5</sup>

A este respecto la Ley Federal del Trabajo faculta a las Juntas en los términos de los artículos 685 y 686, para que regularicen y ordenen la sustanciación del procedimiento, con el fin de lograr la mayor concentración y sencillez de los juicios.

Las Juntas tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso de acuerdo a lo que establece el artículo 685 de la Ley Laboral en su primer párrafo.

En conclusión, el principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

---

<sup>5</sup> Ibidem P. 19.

- **Principio de Sencillez.**

Mientras en el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el Derecho Laboral ocurre todo lo contrario, y el legislador tuvo en consideración para llegar a esta conclusión que en la mayoría de los casos, el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, en su artículo 687 indica: “en las comparecencias, escritos, promociones, o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.”

Esta facultad se encuentra reservada únicamente a las partes, puesto que la autoridad esta constreñida a observar las formalidades esenciales del procedimiento en los términos expresados por el artículo 16 de nuestra Carta Magna.

Se obliga al respeto absoluto de las formas procesales, cuya violación se traduce en la facultad de exigir su cumplimiento, mediante la regulación del procedimiento (art. 686 de la Ley Federal del Trabajo) o la interposición de la demanda de amparo ante la autoridad constitucional.

- **Principio de Concentración.**

Este principio significa que el procedimiento tiene por objeto evitar actuaciones separadas las unas de las otras y que tanto el debate como las pruebas se descompongan en cuestiones diversas y en ciertos modos

independientes en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos.

El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

1. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la ley (artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo).
2. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia, en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo).
3. De acuerdo con el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurrir sus miembros.

El artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que implique que ellos puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento).

### 1.3. Relación de Trabajo.

La aplicación de las normas del Derecho del Trabajo, parte de la existencia de una relación de trabajo y sus elementos, las cuales se derivan directa o indirectamente de una prestación de trabajo libre, subordinado y remunerado.

Lo que a continuación se describe con mayor detenimiento:

**Libre.** Porque nadie puede ser obligado a realizar un trabajo, salvo mandamiento judicial. La libertad es un valor fundamental, sin esta el hombre sería simplemente un esclavo, como lo era en antaño.

**Subordinada.** Porque el trabajo que realiza una persona está vinculado a otra, quien determina que tipo de trabajo, cómo y cuando se debe realizar. En muchos casos el patrón se vuelve guía social.

**Remunerada.** Porque nadie puede ser obligado a prestar un trabajo sin la justa retribución económica del mismo. El salario es un elemento básico dentro de la relación laboral, sin el cual simplemente no se puede hablar de relación laboral, sino de esclavitud.

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 20, párrafo primero que:

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

Asimismo, el artículo 21 de la misma ley señala: “Se presume la existencia del Contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

Del análisis de ambos artículos, se desprende que la relación de trabajo puede tener su origen en un contrato individual, en un contrato colectivo de trabajo, o que se de de manera verbal. Pues sólo basta la existencia de una persona que preste un trabajo personal subordinado y otra que lo reciba a cambio de un salario. Es decir, no es necesaria la existencia de una formalidad para que exista la relación de trabajo.

Néstor de Buen Lozano refiere sobre este tema que “La relación laboral se deriva de una relación que tiene como elemento la relación subordinada jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.”<sup>6</sup>

Cabe señalar que en la relación laboral debe existir la prestación de un trabajo personal, subordinado y a cambio de un salario.

Para Trueba Urbina la relación de trabajo consiste en “Un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social.”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo 1, cuarta edición, Porrúa, México, 1990, p. 45

<sup>7</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Op. Cit.*, p. 278



Es preciso señalar que a esta definición le falta señalar dos elementos muy importantes y que son la prestación de un trabajo personal y la subordinación.

Mario de la Cueva señala que “La relación del trabajo es una situación jurídica objetiva entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos-ley y de sus normas supletorias.”<sup>8</sup>

En nuestra consideración, podemos afirmar válidamente que la relación de trabajo, es la relación jurídica existente entre el patrón (representante de capital), y el trabajador (representante del trabajo), misma que generalmente deriva de un contrato ya sea de manera expresa o tácita, por la cual el trabajador desempeña una actividad de manera personal y subordinada a favor del patrón, y éste último tiene la obligación de pagarle un salario remunerado al trabajador, además de cumplir con todas las normas de seguridad social.

En efecto, para que exista la relación laboral debe darse una actividad de cualquier índole, misma que no es otra cosa que el trabajo, cualquiera que este sea, que como características fundamentales tiene a la subordinación y el pago de un salario.

Se observa que entre las definiciones anteriores existe efectivamente una igualdad de conceptos, ya que la relación de trabajo se presenta entre el trabajador y el patrón por la simple prestación de un trabajo personal y subordinado, que puede ser de forma tácita o a través de la manifestación del

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México, 2001. p.187.

acuerdo de voluntades el cual debe de ser retribuido económicamente de forma justa y equitativa.

Es a partir de esas definiciones que se desprenden los sujetos y los elementos de una relación de trabajo que son:

Sujetos:

- a) Patrón.
- b) Trabajador.
- c) Intermediario.

Elementos:

- a) La prestación de un trabajo por parte del trabajador.
- b) Libre.
- c) Dicho trabajo subordinado al patrón.
- d) Recibe el trabajador una retribución económica llamada salario.

Con estos elementos nos permitimos definir a la relación de trabajo como, la prestación de un trabajo, que realiza el trabajador de manera libre, personal y subordinado al patrón a cambio de un salario.

De esta manera, se recogen los principios señalados en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, lo que a su vez da certeza y seguridad jurídica, no sólo a los trabajadores y patrones, sino a todos los gobernados, claro que para esto se deben aplicar mediante el derecho adjetivo.

A continuación, se expondrán algunos conceptos que es indispensable precisar como, los sujetos de las relaciones individuales de trabajo, llamados trabajadores y patrones.

#### **1.4. Sujetos de la Relación de Trabajo.**

Los sujetos de la relación de trabajo son: patrón, trabajador y el intermediario, y dicha relación se formaliza a través de los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato individual o colectivo de trabajo, ya sea de manera expresa o tácita, y en caso de que no exista, se aplicará las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

##### **1.4.1. Patrón.**

Patrón se define como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.”<sup>9</sup>

Es importante señalar que la utilización de trabajadores, e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de un trabajo aparejado de una remuneración económica, genera la relación de trabajo.

La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o a cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad.

---

<sup>9</sup> BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, p. 154.

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

Juan D. Pozzo, dice que “el empleador es aquél que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe de ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes. Puede ser de carácter accidental, como ocurre en el caso del propietario de un inmueble que construye en él por administración; tal propietario debe ser considerado empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaja en su obra.”<sup>10</sup>

En esta definición se omite integrar dos elementos esenciales que dicha prestación debe de ser de un trabajo y no de un servicio, debe ser personal y a cambio de una retribución económica.

“Patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores.”<sup>11</sup>

Si se considera al patrón como el beneficiario de los servicios, que más que servicios se trata de la prestación de un trabajo, no puede pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, a cambio de una remuneración económica.

---

<sup>10</sup> Ídem

<sup>11</sup> Ídem

Néstor de Buen Lozano define al patrón como: “quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”<sup>12</sup> Que más que dirigir es el que se recibe y se beneficia del trabajo de un tercero a cambio de un salario.

Mario de la Cueva patrón concreta y acertadamente lo define como: “Quien contrata al personal necesario, teniendo todas las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.”<sup>13</sup>

Debiendo entender de la definición anterior que al referirse a quien contrata puede tratarse de una persona física o de una persona moral a través de un representante legal.

Mientras que Trueba Urbina lo define como: “Toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre y en todo caso con sujeción a los términos de ley, ya que o por su propia naturaleza siempre es tutelar del trabajo.”<sup>14</sup> Y no olvidando que dicho uso de servicios debe referirse a la prestación de un trabajo que debe retribuir el patrón a través de un salario.

Por lo tanto, podemos mencionar que por patrón se debe entender: la persona física o moral, que directa o indirectamente recibe el beneficio de la prestación de un trabajo, de manera libre, personal y subordinada de uno o más trabajadores, con la obligación de pagarle un salario y cumplir con las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

---

<sup>12</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 44.

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p.427

<sup>14</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit., p.269

### 1.4.2. Trabajador.

Trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. (Artículo 8, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo). Cabe agregar que dicho trabajo debe de ser a cambio de un salario.

Precisando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto previene al efecto, que “se entiende, por trabajo toda la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”<sup>15</sup>

En ese tenor de ideas, consideramos que debemos entender por trabajador: aquella persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado, de manera libre y que recibe un salario por ese trabajo realizado.

Del concepto anterior, se desprenden los siguientes elementos:

Sujeto obligado: Persona Física.

Objeto de la obligación: Prestación de trabajo;

Naturaleza del trabajo: personal, subordinada y libre;

Sujeto beneficiado: Persona física o moral.

Sólo la persona física puede ser considerada como trabajador; ya que un sindicato, una asociación o una persona moral de cualquier tipo, no pueden tener carácter de trabajador aún cuando se contrate con ellas y pueden resultar obligadas a prestar trabajos.

---

<sup>15</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de Derecho del Trabajo, Porrúa, México 2001. P. 263.

La prestación del trabajo debe ser personal, subordinada y libre. Personal significa que es intransferible; cuando hay transferencia la relación de trabajo varía; por ejemplo, en el caso de que una persona física inicia la prestación de un trabajo, con el propósito de no interrumpir la actividad, llama a un sujeto diverso para que continúe la labor; en ese momento, la primera relación laboral desaparece y nace una nueva. Por subordinado debemos entender la dirección y dependencia del trabajador con el patrón, quien le determina el tipo de trabajo, cómo y cuándo se debe realizar. Y por libre se entiende que ser fuera de cualquier coacción.

#### **1.4.3. Representante del Patrón.**

Cuando el patrón es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa; por lo tanto requiere de personas físicas que lo representen.

El patrón persona física, también requiere de otras que transmitan sus ordenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores. La representación comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

No debe confundirse al representante del patrón con el trabajador de confianza. Cuando hablamos de funciones de dirección y de vigilancia, éstas caen dentro de la figura de trabajador de confianza, si son de carácter general; todo trabajador de confianza, que realiza dichas funciones, es un representante del patrón; pero no todo representante del patrón es trabajador de confianza. El término de representante es amplio, el de trabajador de confianza es restringido.

Aún cuando la Ley vigente no da un concepto del representante, el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, hace una doble distinción; por su denominación, quedan comprendidos los directores, administradores y gerentes; por sus funciones, las personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento. El representante del patrón es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón, en las relaciones de trabajo.

El Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, al definir al patrón, señala, en su segundo párrafo, la posibilidad que un trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utilice los servicios de otros trabajadores: en esta circunstancia el patrón lo será de todos los que presten servicios. El trabajador que utiliza los servicios de otro, actúa como representante del patrón. No existe una obligación solidaria, la relación de trabajo se establece en forma simple y llana entre el patrón y los prestadores de servicios.

La relación de trabajo que pueda surgir de una subcontratación, derivada de una costumbre o un pacto, entre el trabajador y el patrón, tendrá los mismos efectos jurídicos de una relación directa, esto es, que los trabajadores contratados por otro u otros trabajadores con el consentimiento del patrón, no lo relevarán de sus obligaciones laborales.

Si la Ley da tal amplitud a esta figura, resulta innecesario mantener la del trabajador de confianza. El representante del patrón ejerce funciones que comprometen al patrón frente a los trabajadores; así cuando concede menos horas de trabajo, aumento de salario, pago de horas extraordinarias, labores en día de descanso, el patrón resulta obligado a responder.



#### **1.4.4. Intermediario**

La figura de intermediario en nuestro país tiende a desaparecer, ya que el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe el trabajo pactado, ya que los intermediarios son generalmente insolventes.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, define al intermediario como “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón”; asimismo, el artículo 13 de dicho ordenamiento legal, previene que “no serán considerados intermediarios sino patronos las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes, para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, ya que en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios por las obligaciones contratadas con los trabajadores.”

Es de hacer notar que el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo determina una responsabilidad solidaria para las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes.

Los trabajadores empleados en la ejecución de dichas obras o servicios tienen el derecho de disfrutar de las condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Desde luego, para determinar dicha proporción se tomarán en consideración las diferencias que existen en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Las empresas principales son solidariamente responsables de las obligaciones laborales de sus concesionarios o distribuidores, por lo que desde luego resulta indispensable exigir a dichos concesionarios o distribuidores fianza por la cual garanticen el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo que tengan celebrados con sus trabajadores.

Hay que considerar que siempre queda a la buena o a la mala fe del distribuidor o concesionario, el hacerse “**principal**” de alguna empresa para el simplista procedimiento de dejar de prestar sus servicios a los demás.

Por ello, en los contratos de distribución o concesión debe pactarse que dichas personas no podrán contratar más personal sin conocimiento de la principal y que en caso de hacerlo, sería causal de rescisión del contrato de distribución sin responsabilidad para el patrón.

## 1.5. Trabajo.

Para José Dávalos de manera muy concreta “el trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.”<sup>16</sup>

Se puede pensar que al referirse a “esfuerzo humano” con ello abarca todo aquel esfuerzo mental y físico tendiente a la producción.

Miguel Borrell al respecto acertadamente manifiesta “El trabajo es toda actividad humana independientemente del grado de preparación requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, lo que para algunos puede ser material y/o intelectual aunque se considera por

---

<sup>16</sup> DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1988, p.403.

muchos estudiosos de esta materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte de intelecto.”<sup>17</sup>

Como se puede apreciar de los puntos anteriores, el trabajo es la actividad mental y/o física que realiza el trabajador en beneficio del patrón, a cambio de un salario.

## 1.6. Acción y Excepción.

- **Acción.**

La acción es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar o solicitar la solución de un conflicto de interés.

“Esta denominación de acción proviene del derecho romano, y en el tenía un significado limitado. Los romanos fueron los primeros en usar el término y lo aceptaban tan solo como un acto perfeccionado en juicio. Pero mas tarde y metafóricamente, se le ha venido considerando como el derecho de obtener, mediante juicio, cuanto nos es debido tal y como se establece en las instituciones justinianas; o como el derecho de provocar, en un caso determinado y concreto, el ejercicio de la jurisdicción o más plenamente, el derecho a la jurisdicción (Liedman).”<sup>18</sup>

Como complemento a estos puntos sobre la acción es definible como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de interés, nace

---

<sup>17</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista, México, 1992, p.61.

<sup>18</sup> BERMÚDEZ, CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México 1989, p.93

precisamente cuando el derecho material es violado, aunque puede aparecer independientemente de la existencia de un derecho material. Ahora bien, resta señalar los elementos que integran esa acción, porque podría llegar a pensarse que el concepto de acción es ya átomo de un todo, que es el derecho del trabajo y no es así, sino que este derecho de acción esta integrado por tres elementos, que son: el elemento personal, el elemento real y el *petitio*.

El primero de ellos está constituido por las dos personas comprometidas en la situación de hecho, que ha de compararse con la norma general y abstracta del derecho objetivo; el segundo elemento, llamado real, mas conocido como *causa petendi*, está conformado por los hechos que, al ser comparados con la norma, destacan la situación jurídica; el tercero y último elemento, que configura al derecho de acción, el *petitio*, es lo que se pide a la jurisdicción.

Señalados estos tres elementos constitutivos de la acción, se concluye que a falta de alguno de ellos, lógicamente no existirá la acción como una realidad jurídica, es inconcebible una acción sin alguien que la ejerza en relación con alguien, que no opere sobre una situación de hecho; tampoco se concibe que no tienda a que la jurisdicción adopte alguna decisión, y que no contenga alguna súplica al poder jurisdiccional de Estado.

Por último cabe señalar que la acción ordinariamente se encuentra sujeta, en cuanto a su vigencia, a un tiempo más o menos prolongado, dentro del cual debe ser ejercitada; en caso contrario se pierde por prescripción.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Ibidem pp.94, 95.

- **Excepción.**

Actualmente destacan dos significados de la “excepción”:

1. En primer término, con la expresión “excepción” se designa, con un sentido abstracto, el poder que tiene el demandado para oponer, frente a la pretensión del actor, aquellas cuestiones que afecten la validez de la relación procesal e impidan un procedimiento de fondo sobre dicha pretensión (*cuestiones procesales*), o aquellas cuestiones que, por contradecir el fundamento de la pretensión, procuran un pronunciamiento de fondo absoluto (*cuestiones sustanciales*).

Este significado abstracto de la excepción, como poder del demandado, corresponde al significado abstracto de la acción, como poder jurídico del actor para plantear pretensiones ante el órgano jurisdiccional, con el objeto de que éste, una vez cumplido los actos procesales necesarios, resuelva sobre dichas pretensiones. Y así como al considerar la acción en su significado abstracto no se alude a la pretensión concreta que se hace valer a través de aquélla.

Con la expresión “*excepciones*” suelen designarse las cuestiones concretas que el demandado plantea frente a la pretensión del actor, con objeto de oponerse a la continuación del proceso, alegando que no se han satisfecho los *presupuestos procesales* (*excepciones procesales*), o con el fin de oponerse al reconocimiento, por parte del juez, de la fundamentación de la pretensión de la parte actora, aduciendo la existencia de hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandante (*excepciones sustanciales*). En este sentido concreto, suele hablarse más de excepciones que de excepción.

Para J. Couture, la excepción en su más amplio significado, “es el poder jurídico de que se halla investido el demandado, que le habilita para oponerse a la acción promovida contra el.”<sup>20</sup>

En esta definición de excepción, cabe señalar que no es muy clara puesto que no señala quien promueve la acción en contra del demandado, debiéndose entender entonces que es el poder jurídico de que se halla investido el demandado, que le habilita para oponerse a la acción promovida contra el, por parte del actor o trabajador.

Por su parte Clariá Olmedo, define a la excepción como un poder amplio, que ejercita quien es demandado presentado cuestiones jurídicas opuestas a las postuladas por el actor, con el ejercicio de la acción.”<sup>21</sup>

Por lo tanto, la excepción es la posición que el demandado fórmula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con objeto de que la resolución que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente.

Cabe señalar que es obligada y difícil la distinción entre la excepción y la defensa, ya que los jurisconsultos no se han puesto de acuerdo realmente respecto a los criterios de distinción. La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere concretamente a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta en cuanto a la procedencia de la acción. La defensa es una oposición no a la actividad del

---

<sup>20</sup> COUTURE, J. Eduardo, Fundamentos del Derecho Procesal Civil, tercera edición, De Palma, Argentina, 1958, P. 181.

<sup>21</sup> CLARIÁ OLMEDO, Jorge A., La excepción procesal, en Estudios de Derecho Procesal en honor de Niceto Alcalá Zamora y Castillo, volumen 1, UNAM, México 1878, P.183.

órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción. Luego entonces, la excepción se dirige a los aspectos formales de la reclamación que impiden su desarrollo provisional o definitivo y la defensa a los aspectos de fondo que justifican la absolución por falta de derecho.

Para Caravantes, define la excepción como “el medio de defensa o la contradicción o repulsa con que el demandado pretende excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor.”<sup>22</sup>

Las excepciones propiamente dichas, son las que se dirigen a poner un obstáculo a la actividad del órgano jurisdiccional; propiciando esto, por falta de presupuestos o requisitos necesarios para que pueda hablarse de una relación procesal perfecta. En cambio la defensa es una oposición, pero no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material que se pretende a través de la demanda.

### **1.7. Conflictos laborales.**

La palabra conflicto viene del latín “*conflictus*” que significa combate.

Para Manuel Alonso García, conflicto de trabajo significa “toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración jurídica ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídico laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma, o entre las partes de un convenio colectivo”.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Ibidem p.99.

<sup>23</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Ariel, España. P. 633.

Del artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo se desprende la existencia de los conflictos de trabajo suscitados entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, surgidos de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con esas relaciones.

Es de hacerse notar que los conflictos de trabajo se dividen:

En razón a los sujetos. Este criterio atiende a las diversas combinaciones que se presentan cuando los individuos u organismos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto. Estos se dividen a su vez en conflictos obrero-patronales, conflictos inter-sindicales, entre un sindicato y sus agremiados, conflictos entre un sindicato y un tercero, conflictos entre trabajadores, conflictos inter-patronales.

En razón a su naturaleza. Se dividen en conflictos jurídicos que “se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo”. Y en conflictos económicos que son aquellos que surgen por el establecimiento, modificación, suspensión o extinción de las condiciones de trabajo.

En razón al interés afectado. Estos se dividen a su vez en conflictos individuales y que pueden ser jurídicos individuales y económicos individuales, o conflictos colectivos que se dividen a su vez en jurídicos colectivos y económicos colectivos.



### **1.8. Sustitución patronal.**

En el tema del presente trabajo se entiende por sustitución el reemplazo o cambio por una persona física o moral que cumpla la misma función.

Por lo tanto la sustitución patronal es la transmisión 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.

Al analizar, el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden como elementos de la sustitución patronal: **a)** la existencia de una empresa o establecimiento; **b)** la existencia de un patrón de la empresa o establecimiento; **c)** la transferencia de los derechos y obligaciones a un nuevo patrón (patrón sustituto), 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 (por escrito) al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución y que después de esos seis meses es responsable únicamente el patrón sustituto.

### **1.9. Incidente procesal.**

“La palabra incidente deriva del latín *“incido”, “incidens”,* que significa acontecer, interrumpir suspender, o del verbo *“caedere”* y de la preposición *“in”* (caer en, sobrevenir), se expresa como la cuestión que surge de otra

considerada como principal que evita ésta, la suspende o interrumpe y cae en o dentro de esta otra que sobreviene con ocasión a ella.”<sup>24</sup>

De lo anterior se desprende que en la materia que nos ocupa el incidente procesal es aquel imprevisto por medio del cual se interrumpe el procedimiento mismo que puede ser resuelto mediante una sentencia interlocutoria, o inclusive mediante la decisión del juicio principal.

Los incidentes son en suma, las cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la cuestión principal que es el objeto del proceso, que resuelven situaciones de carácter adjetivo relacionadas con el asunto principal; y que dada su naturaleza, se extienden a todos los aspectos vinculados con la tramitación del juicio, como las excepciones, contestaciones y acontecimientos, accesorios que se originan en el negocio e interrumpen, alteran o suspenden su curso ordinario, e inclusive se extiende a cuestiones incidentales posteriores al laudo.

#### **1.10. Términos y Plazos.**

- **Términos.**

Entendido por términos “los espacios de tiempo en que un acto procesal debe llevarse a cabo, para tener eficacia y validez legal.”<sup>25</sup>

Ley Federal del Trabajo en su artículo 733, establece que “Los términos comenzarán a correr al día siguiente en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.”

---

<sup>24</sup> CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II, vigésima primera edición, Heliasta, Argentina, 1989. p. 357

<sup>25</sup> BERMÚDEZ, CISNEROS, Miguel. Op. Cit., p.121.

El artículo 736 de la misma Ley menciona que “cuando a fin de evitar confusión y desconcierto, se previene que los meses se regularán por el de treinta días naturales y que los días hábiles se considerarán de 24 horas naturales, iniciando su conteo de las 24 a las 24 horas.”

“En sentido amplio, se entiende que **plazo** significa el lapso que se concede para realizar un acto procesal, mientras que término, también en sentido amplio, es el momento en el cual ha de llevarse a cabo dicho acto procesal.”<sup>26</sup>

La Suprema Corte de Justicia ha sentado sobre este tema, el siguiente criterio: “TÉRMINOS JUDICIALES, CUANDO LOS TRIBUNALES NO ESTÁN EN FUNCIONES, NO DEBEN CORRER LOS TÉRMINOS CONCEDIDOS A LAS PARTES, PARA QUE HAGAN VALER SUS DERECHOS ANTE AQUELLOS.”

Los términos pueden ser prorrogables e improrrogables; los primeros son aquellos cuyo intervalo de tiempo puede ampliarse, y los segundos, aquellos cuyo tiempo es fatal; es decir, no es prorrogable.

Dentro del derecho procesal del trabajo, los términos deben guardar la condición de improrrogables, o sea no sujetos a ampliación ante el incumplimiento.

### **1.11. Excepciones de previo y especial pronunciamiento.**

Son aquellas excepciones que se tramitan incidentalmente que impiden que el juicio, siga su curso mientras no se resuelven, ya que se refieren a

---

<sup>26</sup> Ibídem, p.122

cuestiones o presupuestos procesales, sin los que el proceso no puede ser válido.

El artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo dispone que se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las cuestiones relativas a nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

El artículo 763 de la Ley de la materia señala que "... cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá."

Este precepto establece que los incidentes se sustanciarán y resolverán de plano, salvo en los casos que señala el artículo anterior: Nulidad, Competencia, Acumulación y Excusas, en los cuales se requerirá una audiencia incidental, debiendo resolverse en la misma.

Por otra parte, el artículo 765 de la Ley de la materia, dispone:

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

Este precepto aparentemente tiene excepciones en los incidentes que según el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo requieren de una audiencia incidental. Sin embargo, esas excepciones no operan en la práctica si se trata del incidente de nulidad, donde los casos más frecuentes son por la falta o defecto de la notificación, a que se refiere el artículo 752 de la ley de la materia; pues la Junta, al advertir esa irregularidad en los autos, resuelve de plano oyendo a las partes, e incluso decreta la nulidad de oficio cuando no se ha notificado personalmente el emplazamiento a juicio, que previene la fracción I

del artículo 742 de la misma Ley, aun después de haberse celebrado la primera audiencia, para corregir esa irregularidad, al efecto de “regularizar el procedimiento” de conformidad con el artículo 686 de la Ley en cita.

En las cuestiones de competencia el artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo, faculta a la Junta para declararse incompetente de oficio y sin tener que oír a las partes antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen.

En cuanto a la acumulación, el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo dispone que procede “de oficio o a instancia de parte “.

En las excusas, el artículo 709 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, dispone que la autoridad que deba decidir sobre la excusa, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello, o podrá señalar día y hora para que comparezca el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, dicte resolución.

En consecuencia, de las disposiciones citadas se desprende que no es una obligación de la Junta, sino que es potestativo el señalamiento de una audiencia incidental para resolver sobre los incidentes que se le planteen, incluso en los casos de excepción mencionados en el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo. De manera que resuelve de plano oyendo a las partes, cuando hay elementos suficientes en los autos para ello; y está facultada para señalar la audiencia incidental, cuando se requiera la aportación de pruebas para resolver.

Cabe señalar que no se suspende el procedimiento mientras se tramita la excusa, salvo disposición en contrario de la ley como lo señala el artículo 711 de la Ley de la materia, por lo tanto no puede considerarse de previo y especial

pronunciamiento, ya que su trámite no es un obstáculo para la continuación del proceso.

Para concluir con el estudio del presente capítulo trataremos de explicar brevemente lo que son las resoluciones judiciales.

### **1.12. Resolución.**

Las resoluciones judiciales son todas aquellas declaraciones de voluntad producidas por el juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia mediante el cual resuelve las peticiones de las partes, o autoriza u ordena el cumplimiento de determinadas pretensiones, siendo sus principales características las siguientes:

- a)** Son actos de jurisdicción.
- b)** Mediante ellos el órgano declara su voluntad y ordena o prohíbe algo.
- c)** Son actos unilaterales aunque se llevan a cabo por Tribunales Colegiados.
- d)** Mediante las resoluciones se tramita el proceso, se resuelve el litigio, se pone fin, o se suspende el juicio.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 837 señala que las resoluciones de los Tribunales Laborales son:

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto”.

El artículo 838 de la ley de la materia establece que “la Junta dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta Ley”.

De acuerdo con el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo el laudo deberá contener:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y de la contestación a la misma, deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta competente;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

Asimismo señala en su artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con todo lo actuado dentro del juicio.

El artículo 847 de la misma Ley señala que “una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo.”

Es de gran importancia señalar que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, esto es las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Después de haber analizado brevemente los conceptos fundamentales y más usuales, para entender el desarrollo de la presente investigación, entre ellos las definiciones y conceptos de diversos tratadistas respecto de los principios del Derecho Procesal del Trabajo, de la relación de trabajo, los sujetos de la misma, la acción y excepción, los conflictos laborales, los incidentes, los términos y plazos establecidos en la Ley de la materia, la resolución, situaciones que se dan en el proceso laboral, y en particular de manera puntual, el tema de la presente tesis, esto es, el incidente de sustitución patronal en el proceso laboral, pasaremos al capítulo 2 titulado “MARCO HISTÓRICO”, donde explicaremos de manera breve lo referente a la autonomía y naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, así como el origen de la sustitución patronal y el marco jurídico en la legislación actual en México.



## CAPITULO 2

### MARCO HISTORICO

Después de haber analizado el CAPITULO 1 brevemente los conceptos fundamentales y más usuales, en el presente capítulo, se dará una breve explicación sobre la autonomía, naturaleza jurídica, origen de la sustitución patronal y el marco jurídico en la legislación actual en México, notando que su estudio es parte fundamental para la presente investigación.

#### **2.1. Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.**

La autonomía del Derecho Procesal del Trabajo se caracteriza por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, sin que esto signifique excluir que exista relación de las mismas. Estas características fundamentales definen la autonomía científica.

Alberto Trueba Urbina señala que para que una rama jurídica pueda considerarse autónoma, la doctrina señala que debe ser “bastante extensa, que amerite un estudio conveniente y particular; que contenga doctrina homogénea, dominando el concepto general común y distinto del concepto general informatorio de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación.”<sup>27</sup>

Esta doctrina es aplicable al Derecho Procesal del Trabajo para la definición de su autonomía, siendo el derecho del trabajo una rama jurídica

---

<sup>27</sup>TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 1980 p.25.

autónoma y parte del Derecho Social, así mismo tiene que ser autónoma la disciplina procesal, también social, que organiza los Tribunales y procedimientos del trabajo.

Alberto Trueba Urbina, señala que “el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación con las mismas.”<sup>28</sup> En realidad esta condición se manifiesta de manera especial para este autor, pues tiene como función trascendental impartir justicia social, en cuya práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la parte obrera en el proceso haciendo efectiva la norma sustancial laboral en los procesos jurídicos.

Es de vital importancia invocar la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo respecto del Derecho Procesal Civil y, en general, de las otras ramas del derecho procesal, en base a las siguientes consideraciones:

**1. Principios propios.** En particular esa cualidad es notable en relación a los principios de inmediatez, oralidad predominante, tutela en beneficio de la parte que se estima más débil, esto es al trabajador, distribución social de la carga de la prueba y, de manera especial el de juzgamiento en conciencia.

**2. Tribunales propios.** En México la función jurisdiccional en materia laboral la ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tiene su origen en la fracción XX del apartado “A” del Art. 123 Constitucional. Estos organismos son absolutamente autónomos del Poder Judicial aun cuando sus resoluciones puedan quedar sometidas a la revisión, solo a efecto de tutela de las garantías constitucionales, de los Tribunales de amparo. En particular es clara la

---

<sup>28</sup> Idem.

diferencia en la integración misma de las Juntas que en lugar de quedar encomendadas solamente a expertos en derecho, se integran también con representantes de los sectores de la producción: capital y trabajo.

**3. Objetivos parcialmente diferentes.** La decisión de las diferencias y los conflictos de trabajo que se encomiendan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se limita a la calificación jurídica de las controversias, resolviendo sobre la interpretación y cumplimiento de las normas laborales, sino que además se faculta a las Juntas para dictar normas que constituyan las condiciones de trabajo de las empresas, como resultado de los denominados “conflictos colectivos de naturaleza económica”. Esta facultad esencialmente integradora no tiene paralelo en otras jurisdiccionales.

**4. Definitividad de las resoluciones.** A diferencia de las jurisdicciones civil y penal, la laboral no admite una segunda instancia, de tal manera que ni los acuerdos, ni las resoluciones interlocutorias, ni los laudos y resoluciones colectivas admiten recurso alguno. Es preciso aclarar en este punto que se aceptan ciertos recursos específicos, como son, la aclaración del laudo (artículo. 847 de la Ley Federal del Trabajo) y la revisión de los actos de ejecución (artículo. 849 de la Ley Federal del Trabajo), que han de resolverse internamente, esto es, por las propias Juntas, sin intervención de instancia superior.

Es de advertir que el juicio de amparo no constituye una segunda instancia, sino un juicio de garantías.

Es claro que estas diferencias, son suficientes para apoyar la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, que no excluyen la utilización de conceptos, términos y prácticas comunes al Derecho Procesal en general, resultando absolutamente normal.

El proceso laboral exclusivamente resuelve controversias entre sujetos del Derecho del Trabajo, a mayor abundamiento en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 17, no se encuentra el Derecho Común como fuente del Derecho Laboral, sin embargo, todos los procesos de Trabajo tienen como fin la defensa de los derechos subjetivos, y estos de alguna forma están influenciados por el Derecho Común.

Francisco Ramírez Fonseca, señala que: “... la laguna de la Ley procesal supone la existencia de un derecho expresamente reconocido por la ley sustantiva, derecho que es necesario tutelar. De lo contrario el órgano jurisdiccional quedaría convertido en un poder legislativo omnipotente, así pues, la labor de integración por parte del órgano jurisdiccional consiste en encontrar, a falta de normas expresas, alguna disposición, dentro de la Ley de la materia que permita resolver el conflicto (auto integración) y de no haberla dentro de la misma legislación, buscarla en la legislación de otra materia (heterointegración). El Derecho Procesal no escapa a esta verdad, y por otra parte el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, hace alusión a los Principios Generales del Derecho, creemos válido arribar a la siguiente conclusión: el Código de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las normas de procedimiento, ya que el Derecho Procesal del Trabajo carece de autonomía científica.”<sup>29</sup>

Es evidente advertir que este autor al referirse al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo refiere a la de 1931.

Por su parte Méndez Pidal opina que “No puede ponerse hoy en duda la autonomía del Derecho Procesal Social necesario en la jurisdicción especial del

---

<sup>29</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, (comentarios y Jurisprudencia), Segunda edición. PAC, México 1980. p. 24

trabajo, evidenciando así el hecho de que casi todas las legislaciones y tratadistas regulan y hacen el estudio de los procedimientos ante la misma.”<sup>30</sup>

Es necesario reconocer que el Derecho Procesal del Trabajo, está fundamentado en una serie de nuevos principios que sorprendieron al mundo jurídico en los primeros años del presente siglo. Estos se basaban en la búsqueda de un sistema procesal que contrariamente a lo conocido, logrará celeridad con base en la sencillez de sus formas, pero garantizando la seguridad jurídica de las partes; así mismo, que la inmediatez requerida en la recepción de las pruebas brindará a los juzgadores integrantes del tribunal la oportunidad de conocer de cerca y de viva voz la versión de los hechos según los testigos, peritos o de las partes en el juicio.

Por otro lado, la integración de las Juntas que conociendo los conflictos como autoridades jurisdiccionales y su naturaleza híbrida que les proporciona natural ubicación dentro de la tradicional división de poderes en el Estado, su forma de integración representativa por sectores, a fin de garantizar su índole laboral y su forma de resolver sus controversias en conciencia y a verdad sabida, han hecho ver en este derecho un todo con autonomía científica.

No obstante lo anterior, no hay que perder la línea estructural del Derecho en general, a fin de no caer en improvisaciones débiles que, más que hacer evolucionar al Derecho Procesal del Trabajo, lo podrían llevar al caos en un inútil afán de hacerlo parecer modernista y avanzado.

Por lo tanto, es necesario que al integrarse los estudios sobre el Derecho Procesal del Trabajo, se tomen en cuenta los principios generales del proceso por tratarse de una ciencia integrada, resultando valiosa su integración; también es necesario tomar en consideración que la problemática

---

<sup>30</sup> BERMÚDEZ, CISNEROS, Miguel, Op. Cit., pp.22

laboral es cambiante, de acuerdo a la evolución económica y social que se vive, señalamientos que proporcionan la esencia jurídica e institucional, necesaria para estructurar nuevos principios que otorguen a esta rama del derecho sencillez, fluidez y seguridad jurídica que se requieren actualmente y de conformidad a las necesidades jurídicas y económicas del momento.

Es importante señalar que algunos juristas niegan la autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo, al relacionarla de manera fundamental con el Derecho Procesal Civil como es el caso de Rafael de Pina.

## **2.2. Naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.**

Para el mas acertado estudio y análisis de la normativa laboral vigente y sus instituciones, se hace necesario conocer con acierto su naturaleza en cuanto a si es público, social o privado.

Se considera que forma parte del derecho público y su finalidad es dar protección y sobre todo aplicación al derecho sustantivo del trabajo.

No obstante lo anterior el Derecho Procesal del Trabajo indiscutiblemente, forma parte del derecho público, por la naturaleza imperativa de las normas que contiene, por el interés jurídico que protege, por la irrenunciabilidad de sus normas protectoras y por la calidad jurídica de las personas que intervienen en el proceso.

De lo anterior se desprende que sin la existencia del Derecho Procesal del Trabajo (derecho adjetivo) no es posible aplicar el Derecho del Trabajo (derecho sustantivo).

Respecto a la naturaleza jurídica del Derecho Procesal en general, se afirma su carácter de derecho público, su naturaleza preferentemente imperativa y su condición autónoma en relación a las ramas sustantivas del derecho.

Respecto al Derecho Procesal del Trabajo resulta necesario determinar si tiene las mismas características. A ese efecto es oportuno dividir el desarrollo de este inciso en los siguientes sub-incisos.

**a) Derecho público y derecho social.** La alternativa, con respecto al derecho procesal del trabajo es si se le debe de considerar como rama del derecho público, en atención que está destinado, precisamente, a regular una función pública, a saber, la función jurisdiccional, o si en realidad y en razón de sus propósitos, se le debe de encuadrar en el Derecho Social.

Nadie puede dudar del carácter público del Derecho Procesal del Trabajo si es que se atiende al hecho de que regula una función típicamente estatal y definidora de la democracia, como es la función jurisdiccional. Pero tampoco es posible poner ahora en tela de juicio, en especial a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, vigente desde el 1º de mayo de 1980, la condición social del Derecho Procesal Laboral.

Los Tribunales de Trabajo en México deben ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus solicitudes y demandas liberándolos de las cargas de prueba incómodas a efecto de amortiguar o, inclusive, desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones.

Cabe señalar que antes de la reforma del 1º de mayo de 1980, difícilmente se podría sostener, respecto de México, la tesis de que el derecho

procesal laboral pertenecía al derecho social y que en la actualidad no se puede negar..

**b) Derecho imperativo.** El carácter imperativo del Derecho Procesal del Trabajo le viene por dos razones: en primer término porque esa es una cualidad necesaria del derecho procesal; en segundo lugar porque todo Derecho Social es, esencialmente, imperativo.

Como resultado de esa cualidad, las normas del Derecho Procesal son irrenunciables. y a virtud del cual el ejercicio de las acciones laborales depende exclusivamente de la decisión del propio interesado (artículo. 685 de la Ley Federal del Trabajo).

**c) Derecho autónomo.** La autonomía del Derecho Procesal del Trabajo puede predicarse en dos vías diferentes: en primer término, del derecho sustantivo; en segundo lugar del derecho procesal en general.

Con respecto al derecho del trabajo, se señaló previamente, a propósito del derecho instrumental, al servicio de cada disciplina jurídica, de un derecho con un objeto propio que consiste, según señala Guasp, en la satisfacción de pretensiones. Esta finalidad se cumple, no por la obtención de una resolución favorable sino por el hecho de que el juzgador intervenga resolviendo la controversia.

Para Trueba Urbina el hecho de que el “obrero represente la parte más débil y el patrón la más fuerte en la vida laboral, justifica la naturaleza proteccionista y reivindicatoria de la legislación del trabajo, pero no basta la existencia del derecho material, protector y reivindicador de los derechos de los trabajadores, para que impere la igualdad en las relaciones obrero – patronales sino que además se requiere de normas jurídicas procesales que realicen



aquellos derechos. Por lo tanto conjuntamente con el derecho sustantivo del trabajo, existe otra disciplina para su ejecución, que es precisamente el Derecho Procesal del Trabajo. En las reglas procesales del trabajo no se debe ver tan sólo fórmulas que tienen por objeto restablecer situaciones jurídicas y económicas perturbadas por la violación de la ley o de la relación laboral o por el acaecimiento de fenómenos que repercutan en la producción, sino medios instrumentales tuitivos de los obreros que sirven para materializar la justicia social, reivindicando los derechos de los trabajadores en el proceso.”<sup>31</sup>

De lo anterior se desprende la finalidad del Derecho Procesal del Trabajo y es mantener la paz laboral en los diversos conflictos que se pudieran generar entre capital y trabajo y señalando los procedimientos que debe seguirse para la solución de los mismos. Una vez que el conflicto se presenta, el principal obligado a buscar solución será el propio Estado quien tiene la obligación de garantizar la paz social.

Consecuentemente se determina la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, como un conjunto de normas jurídicas adjetivas de carácter social, que regulan el proceso jurisdiccional laboral y que tienen por objeto servir de instrumento para resolver imperativamente los diversos conflictos que se generan entre patrón y trabajador.

### **2.3. Origen de la Sustitución Patronal en el Derecho Mexicano.**

Para Mario de la Cueva “la 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

---

<sup>31</sup> TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, ob. Cit. pp.24 y 25.

alguna las relaciones de trabajo".<sup>32</sup> Reglamentación que aparece en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que pasó a la legislación vigente, con la adición del término dentro del cual el patrón sustituido deja de ser responsable con el patrón sustituto, siendo esta la idea fundamental para entender la figura jurídica que nos ocupa y poder establecer su regulación en el Derecho.

La figura jurídica de la sustitución patronal juega un papel importante en las relaciones entre patronos y trabajadores, al procurar la salvaguarda de los derechos laborales de los últimos y la conservación del vínculo laboral, preservando el principio de estabilidad en el empleo. Esto supera la relación meramente subjetiva de los contratantes que se da en el Derecho Civil.

Mario de la Cueva señala que "si la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo y si posee la característica de la estabilidad que únicamente puede disolverse por la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente por la del patrono, por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación, la transmisión de la propiedad de la empresa no puede disolver ni afectar las relaciones de trabajo, porque equivaldría, especialmente en el capítulo de disolución, a dar al empresario el poder de disolverlas por un acto unilateral de su voluntad, lo cual a su vez, rompería el principio de la estabilidad, y lo que es mas grave, colocaría a la voluntad del empresario por encima de los principios fundamentales del estatuto laboral y destruiría la certeza del hombre en la seguridad de su presente y de su futuro."<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Mario. ob. Cit. P. 228.

<sup>33</sup> Idem.

Por lo tanto la sustitución patronal como figura jurídica surge en la Ley Federal del Trabajo de 1931, con el fin de garantizar la continuidad del cumplimiento de las obligaciones que surgen de la relación laboral entre el patrón y el trabajador y que se da en términos de la naturaleza de la contratación para proteger a la parte mas débil de dicha relación. Esto es al trabajador, quien debe tener la certeza de contar con la protección jurídica a fin de que se asegure el pago de su salario así como la conservación de la fuente de trabajo, con todos los derechos y obligaciones que se generen dentro de dicha relación de trabajo.

Existe el riesgo de que se presente una alteración en la permanencia de la fuente de trabajo por el cambio de patrón, quien detenta la propiedad de la negociación o medios de producción y afecta la estabilidad en el empleo de su contraparte, ya que son los trabajadores quienes se encuentran en desventaja dentro de la actividad económica, pues significa la certeza de obtener los satisfactores necesarios para su sostenimiento y el de su familia.

En razón de lo anterior, se debe entender al incidente de sustitución patronal como el medio para salvaguardar los derechos de los trabajadores ante la contingencia de la desaparición del obligado del pago de salario y demás prestaciones en términos de la transmisión de la negociación. Esto con el fin de que no se interrumpa la continuidad de los derechos de los trabajadores por el simple cambio del obligado principal, ya que la relación de trabajo no puede afectarse por la simple determinación del patrón ya que este tiene que responder por la unidad económica. Al existir una transferencia de la empresa, el adquirente asume la categoría de patrón sustituto con todos los derechos y obligaciones pasadas, presentes y futuras, teniendo por tanto una conducta solidaria del que hará cargo de las obligaciones incumplidas por el patrón sustituido.

El concepto de sustitución de patrono en una tesis (Jacinto Narvárez Moreno, Toca 5950/35/2<sup>a</sup>., 1936), la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación analizó el problema y resolvió sus aspectos, una de las cuestiones consistió en la determinación sobre la sustitución patronal existe solamente cuando se presenta una transmisión de la empresa como totalidad, o si se da asimismo en la transmisión de una sola sucursal. De acuerdo a la ejecutoria citada la Cuarta Sala resolvió a favor de la segunda posibilidad señalando Que ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo, menos aún del derecho civil o mercantil, prohíbe a una empresa transmitir una de sus sucursales, la que en el futuro será una unidad independiente, esto es una empresa nueva, desde aquel entonces se distinguieron los términos de empresa y establecimiento, sancionada en la Ley Federal del Trabajo, no queda duda de que la sustitución patronal opera en relación con los establecimientos siempre y cuando reúna los requisitos del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que la sustitución patronal procede si se transmite la empresa en su totalidad o de uno de sus establecimientos no siendo así si sólo se enajenan herramientas, maquinaria o enseres de una empresa. Una distinción que hay que considerar es que cuando se trate de la transmisión de un establecimiento, que es una unidad técnica en si mismo, empresa o establecimiento que continuará funcionando en las mismas condiciones en que lo venía desarrollando, mientras que en el segundo caso, los bienes enajenados pasarán a formar parte de una nueva unidad económica.

Ante la necesidad del Estado de regular las acciones que pudiesen surgir al presentarse una situación como la descrita, aparece en la legislación laboral por primera vez la figura jurídica de la sustitución patronal, que toma como antecedente la figura instituida en el Código Civil dentro del Título Tercero, Capítulo II que se refiere a la transmisión de obligaciones y precisamente a la

Cesión de Deudas vista como subrogación prevista en su artículo 2051 mencionando que se establece por ministerio de la Ley y sin necesidad de declaración alguna de los interesados. Es en este contexto que se deslinda una de otra, marcando la diferencia el hecho de que en una relación entre acreedor y deudor, esta es puramente subjetiva y en la relación de trabajo corresponde a una situación jurídica objetiva por lo que el propietario de la empresa es responsable ante los trabajadores, no solamente con los bienes de la unidad económica, sino con todos los que forman parte de su patrimonio.

Con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se dan los supuestos que contemplan la sustitución patronal, al establecer con precisión los alcances de esta figura jurídica que tiene como fin último, el establecer la responsabilidad del patrón con respecto de sus trabajadores, más allá de los bienes de la empresa ya que el que recibe la propiedad asume la categoría de patrón sustituto y por tanto las obligaciones generadas, o las que se pudiesen generar, en relación con la naturaleza de la contratación, dentro de los plazos y con las características señaladas en la propia Ley Federal del Trabajo. Es por tanto la sustitución patronal una figura jurídica que nace para la protección del trabajador y con el fin de lograr un equilibrio entre las partes integrantes de una relación laboral, pero sobre todo para asegurar la continuación y la estabilidad del trabajo.

#### **2.4. La Sustitución Patronal en la Ley Federal del Trabajo de 1931.**

La Ley Federal del Trabajo como un ordenamiento resultado de las inquietudes reivindicatorias de los constituyentes de mantener la Estabilidad Social, a través de la regulación de las relaciones laborales. Fue con las reformas a la Constitución de 1929 que se modifica la fracción X del artículo 73 y el epígrafe del artículo 123, dándole una connotación federal a la materia

laboral y nace el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, entendiendo este como el proyecto “Portes Gil”, el que después de muchas discusiones y diversas modificaciones, derivó en la promulgación de la Ley Federal de Trabajo en el año de 1931.<sup>34</sup>

Esta Ley surge como una necesidad inaplazable de regular de manera precisa e integral las relaciones laborales, pues define los sujetos de trabajo generando las reglas para crear o modificar la duración misma de la relación y terminación de la misma. No fue, sino hasta su promulgación, que estas relaciones se regulaban exclusivamente con la aplicación de manera genérica del artículo 123 y jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las que no necesariamente eran precisas y en ocasiones contradictorias. Esto cambio al instituir los contenidos de la relación laboral y vigilando el justo equilibrio de las partes que intervienen en la relación subordinada, a través de las reglas que se conceptualizan en la Ley y respecto de la contratación en la prestación de servicios individual o colectiva marcando su inicio, duración y terminación.

La contratación laboral es el vinculo jurídico que crea derechos y obligaciones para las partes contratantes y las consecuencias respecto de las acciones que se generen en tanto dure la relación y, sobre todo, las consecuencias de la terminación de dicha relación, esto con el fin de salvaguardar los intereses de los trabajadores . En este sentido, la Ley Federal del Trabajo de 1931, estatuye en su artículo 35, la figura jurídica de la “sustitución de patrono”, cuyo principio es el de establecer la responsabilidad y obligación de cubrir las prestaciones y salvaguardar los derechos de los trabajadores, en caso que con motivo de la terminación de la relación laboral el patrón principal obligado, desapareciera determinándose en cuyo caso quien

---

<sup>34</sup> Ibidem. P. 54.

cubriría las obligaciones pendientes y la duración de las mismas señalándose en su texto:

La sustitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El Patrón sustituto, será solidariamente responsable con el nuevo patrón, por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el termino de seis meses, y concluido este plazo subsistirá la responsabilidad del nuevo patrón”.<sup>35</sup>

Este ordenamiento contenía una disposición objetiva de la responsabilidad del patrón sustituto respecto de las obligaciones que se generan por la transmisión de una empresa misma que nunca debe afectar la estabilidad en el empleo y que va mas allá de ser una simple sustitución de deudor, ya que la relación de trabajo debe prevalecer sin importar la naturaleza económica de la empresa. Además se establece el tiempo que dura la obligación del sustituto, pudiéndose desprender de esto, la naturaleza de la figura jurídica que nos ocupa, que es la de asegurar la continuación del vinculo laboral sin importar el origen del nacimiento de esta obligación vista como una responsabilidad solidaria en la que, tanto el deudor principal de la obligación como el nuevo, deben garantizar la estabilidad de la relación laboral o mejor conocido como la estabilidad en el empleo y asegurar el cumplimiento de las prestaciones hacia los trabajadores.

La Sustitución de patrón que contempla la Ley Federal del Trabajo está encaminada a la protección del trabajador al asegurar la continuidad y conservación de la relación laboral que surge de los diversos tipos de contratación. El artículo 35 fue reformado en la Ley de 1970, en que se modificó no solo su número, pasando a ser el 41, sino también su contenido haciéndolo

---

<sup>35</sup> Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Publicación conmemorativa del cincuentenario de la primera Ley Federal del Trabajo 1931 1981. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. P. 35.

mas extenso y preciso. Entre sus modificaciones, contempla un requisito que no estaba en la redacción original, que es que el sustituto o el sustituido, debe avisar a los trabajadores la sustitución para que puedan hacer valer sus derechos, en contra de quien consideren responsable, sin embargo la Ley Federal del Trabajo no señala que requisitos debe cumplir dicho aviso; así también el nuevo artículo 41, contempla el término de la responsabilidad solidaria, por medio de la cual el legislador establece los alcances de las obligaciones a cargo del patrón sustituto como del sustituido respecto de las prestaciones incumplidas que se generaron antes de la fecha de la sustitución así como las futuras, estableciéndose que:

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

De esto se desprende que la sustitución patronal se da al existir una transferencia de la empresa o parte de ella, teniendo como fin el preservar la duración de la relación laboral, vista como una situación jurídica objetiva entre el patrón y el trabajador, relación que solo puede disolverse por el trabajador y excepcionalmente por el patrón que se da por el incumplimiento de las obligaciones o por circunstancias ajenas a la voluntad de los contratantes. La transmisión de la empresa no debe afectar esta relación de trabajo, pues este derecho se conserva y se hace valer no solamente en contra del patrón sino de la misma empresa, al considerar que la que la sustitución se considera al transmitirse la totalidad de los bienes de la empresa o del patrimonio de los patrones de la empresa; lo anterior ilustrado en términos de la tesis sostenida por los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral, publicada en el



Semanario Judicial de la Federación , octava época, tomo XIII, de mayo de 1994, página 543, señala que:

“SUSTITUCION PATRONAL EN CASO DE TRANSMISION PARCIAL DE LA EMPRESA la sustitución patronal opera no solo cuando se transmite la totalidad de la entidad jurídico económico que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, sino que también opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original”.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Es a través de la figura jurídica de la sustitución patronal, como se garantizaba originalmente la estabilidad laboral, en términos de la continuidad de la relación de trabajo. Posteriormente, con las reformas al artículo, se da una mayor cobertura precisando la responsabilidad de las partes patronales que intervienen en la sustitución, al señalar el tiempo en que prevalecen para el sustituido y el sustituto las obligaciones, precisando un tiempo de seis meses para que los trabajadores puedan ejercer las acciones correspondientes respecto del sustituido ya que posteriormente son encaminadas al sustituto quien deberá responder de las obligaciones. Los trabajadores no corren ningún

riesgo en cuanto a quien es el dueño de la negociación, sino que tienen la certeza de que sus derechos se encuentran a salvo, pues tienen en todo momento la posibilidad, dentro del término que marca la Ley de ejercer las acciones pertinentes en contra de quien ellos consideren responsables del pago de las prestaciones.

## **2.5. Marco Jurídico en la legislación actual.**

El marco jurídico de la sustitución patronal representa en su conjunto leyes, reglamentos, acuerdos y disposiciones que infieren para su legal existencia y marca los lineamientos para su determinación, por lo que para entender plenamente esta figura jurídica, es necesario hablar sobre el ámbito en que se encuadra, partiendo para ello del principal ordenamiento de nuestra sociedad que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que como Ley Suprema establece los límites de cualquier acción para considerarla apegada a derecho.

Para los efectos del presente estudio, se debe ubicar la naturaleza propiamente laboral de esta figura, en cuyo caso la aplicación estricta es la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que regula las relaciones obrero patronales, desde su surgimiento, términos y extinción y entre cuyos supuestos se encuentra la sustitución patronal como medio de regular, cuidar y conservar el cumplimiento de los derechos laborales respecto de los trabajadores.

### **2.5.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Para poder ubicar a la sustitución patronal dentro de un marco jurídico, necesariamente hay que referirse en primera instancia a la Constitución Política

de los Estados Unidos Mexicanos, que es la base en que se apoyan las Leyes Reglamentarias que regulan en su totalidad las actividades de la sociedad y siendo, la Constitución política de 1917, el mayor logro del movimiento social llamado Revolución Mexicana, nació para reivindicar a las clases marginadas, como serian los obreros y campesinos.

La Constitución con un contenido netamente social en sus diversos capítulos señala una serie de prerrogativas destinadas a los individuos de las clases mas desprotegidas que forman la sociedad, y sobre todo, recoge los principios de la Seguridad Social, movimiento que a nivel mundial esta encaminado a brindar a los individuos, la seguridad de poder desarrollar plenamente sus capacidades y de estar protegidos en su integridad física con la creación de cajas de ahorro, mutualidades y leyes regionales que cubren las eventualidades que afectan a los propios trabajadores y a través de la creación de los diversos seguros como son los de invalidez, accidente o desempleo, plasmados como principios de la Seguridad Social, ya que en su artículo 123 fracción XXIX, dos aspectos distintos de una realidad que integran una unidad de protección laboral y social. De esta manera se establecieron no solo normas tendientes a regular las relaciones obrero -patronales, sino normas que pretendieron resolver problemas de seguridad social.

Las garantías sociales consignadas en el texto constitucional, previstas en el artículo 123, están fundadas en el principio de considerar al hombre como miembro de un grupo social y no como un sujeto abstracto de relaciones jurídicas.

### **2.5.2. La Ley Federal del Trabajo.**

El artículo 123 Constitucional, marca las reglas en lo general que regulan las relaciones entre los patronos y los trabajadores que surgen en términos de

la contratación de los servicios subordinados y que pueden ser individuales o colectivos.

En la Ley Federal del Trabajo se fijan las partes en la relación laboral que son los patrones y los trabajadores, regula las características de las condiciones en que se va a prestar el trabajo subordinado imponiendo derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador, dándole un enfoque de igualdad que garantice la armonía de la relación laboral. Otra parte importante contenida en la Ley, es respecto de cómo deberá ser la contratación de las mujeres y menores como principio de excepción, por tratarse de personas que se consideran más desprotegidas, señala Mario de la Cueva: “dentro de este orden de ideas, en el año de 1973 se transformó la Ley, con el propósito de crear principios e instituciones defensoras del poder adquisitivo del salario, lo que ha dado al Derecho del Trabajo su verdadera dimensión; ya no es solamente un estatuto regulador de las relaciones entre patrones y trabajadores, sino que penetra definitivamente en la economía nacional.”<sup>36</sup>

En este orden de ideas, se puede resaltar la duración y terminación de la relación laboral, ya que si bien la ley busca dar seguridad a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, también es de vital importancia la continuidad de la relación laboral, pues con ello se garantiza la posibilidad de tener el trabajador un ingreso para cubrir sus necesidades y las de su familia, por lo que la ley solo considera la terminación de la relación laboral por parte de los trabajadores y excepcionalmente por los patrones los que no pueden dar por terminada la contratación colectiva o individual sin garantizar el otorgamiento de los derechos de los trabajadores y en la medida procedente la continuidad de la relación de trabajo con la finalidad de salvaguardar la continuidad laboral y asegurar el otorgamiento de las prestaciones de los trabajadores, la sustitución patronal, regulada por el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra

---

<sup>36</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo I, P. 63.

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 este, 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”. Sin embargo no señala que requisitos debe reunir el aviso de la sustitución. Prevé el supuesto de la transmisión de una parte o la totalidad de la unidad económica y la situación que guardan los trabajadores respecto de la continuidad de sus derechos, estableciéndose la persona responsable en última instancia del otorgamiento de los mismos.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo “protege” a los trabajadores frente a los cambios de patrón, al establecer la responsabilidad solidaria, hasta por seis meses, del patrón sustituido y del sustituto, respecto de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la sustitución. Vencido el plazo, el patrón sustituto es el único responsable de todas las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, ordena que se de aviso a los trabajadores o al sindicato del cambio de patrón; de no hacerlo no correrá el plazo de seis meses a que se ha hecho referencia; la responsabilidad solidaria empieza a correr a partir del aviso a que hace referencia el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo y que no señala cuales son los requisitos o de que manera se debe elaborar dejando en total estado de indefensión a los trabajadores como se hace notar con la tesis que a continuación se cita :

Tesis 2ª. LXII/2008 Segunda Sala.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXVII, Mayo de 2008

Novena época página 224

Tesis aislada (Constitucional, Laboral..

[ TA]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXVII, Mayo de 2008; Pág. 224 **AVISO DE SUSTITUCIÓN**

**PATRONAL. EL ARTÍCULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL NO PREVER LOS**

**REQUISITOS PARA DARLO, NO VIOLA LA GARANTÍA DE SEGURIDAD JURÍDICA.** El citado

precepto, al no exigir formalidad alguna para dar el aviso señalado a fin de que inicie el plazo de 6 meses para que el patrón sustituido quede liberado

de la responsabilidad solidaria con el sustituto por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, no viola la garantía de seguridad

jurídica contenida en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque no

impide al patrón cumplir con esa obligación, ya que ante la falta de requisitos podrá optar por la forma que estime más adecuada para dejar constancia

fehaciente de la fecha en que dio a conocer a los trabajadores el cambio de patrón, entre otras, a través de la Junta competente en el procedimiento

paraprocesal establecido en los numerales 982 y 983 del citado ordenamiento legal.

Amparo en revisión 148/2008. Industrias Ocotlán, S.A. de C.V. 30 de abril de 2008. Cinco votos.

Ponente: José Fernando Franco González Salas.

Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer.

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 de obligado, que no requiere el consentimiento del trabajador. No hay forma de evitar que de la noche a la mañana se imponga a un patrón con menor solvencia, o en su caso sin solvencia.

Existen algunas empresas que acostumbran “cambiar” constantemente de patrón, para evadir responsabilidades fiscales y laborales, tan es así que el nuevo patrón comunica a los trabajadores que compró la empresa, y que hará el favor de contratarlos, pero que por supuesto no tiene por qué reconocerles derechos como son su antigüedad, número de días de vacaciones, monto del aguinaldo, en ocasiones con salarios más bajos, entre otros. Les pide que renuncien al puesto que venían ocupando. Acto seguido, les hace firmar el nuevo contrato, resultando este tipo de conductas 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. Pero no lo hacen porque necesitan 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 el mismo supuesto, si se dio aviso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el actor debe promover un incidente de sustitución

de patrón. Los trabajadores no están obligados a promover dicho incidente. 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. Además, ningún precepto de la Ley impone al trabajador la obligación de promover dicho incidente.

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 unidad económica independiente y vaya a funcionar como tal.

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 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 de patrón sustituto; lo que no sucede en la enajenación de maquinaria, útiles y enseres de una empresa; estos 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.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debe estimarse que hay sustitución de patrón cuando el centro de trabajo es transmitido como unidad económica jurídica de una persona a otra,



sin que exista solución de continuidad en las actividades de la misma, por lo que si la defensa del patrón demandado consiste en que no hubo tal sustitución porque la negociación fue clausurada por su anterior propietario y vuelta a abrir tiempo después de aquél, pero si se prueba que ininterrumpidamente siguieron desarrollándose las actividades propias del negocio, dicho patrón es responsable de las relaciones derivadas de los contratos de trabajo que con el sustituto se había celebrado.” D/2207/52/1<sup>a</sup> Francisco L. Santoyo. 27 de julio de 1953.

La tesis fundamental que sobre esta materia sostiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación es la de que, para que exista sustitución patronal, es requisito indispensable que la entidad considerada como económico-jurídica, se transmita de una persona a otra. Esto es que los bienes, derechos y obligaciones inherentes a la misma, salgan de un patrimonio para entrar a otro.

“SUSTITUCIÓN PATRONAL, EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PATRONOS SUSTITUTO Y SUSTITUIDO, CUANDO NO SE DA AL SINDICATO O TRABAJADOR EL AVISO DE. En los términos del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la sustitución patronal no causa ningún efecto que pueda lesionar ni la relación de trabajo, ni los derechos que deriven de ésta. El único efecto que se surte al operar tal figura jurídica, consiste en la responsabilidad solidaria que tendrá el patrón sustituido por el lapso de seis meses contados a partir del día en que se de aviso al sindicato o al trabajador de la sustitución; o bien en la única

responsabilidad que subsistirá para el nuevo patrono una vez concluido dicho termino. Ahora bien, el hecho de que no se acredite la sustitución es imputable a la parte patronal y perjudica únicamente a los patronos involucrados en ella, pues siendo una obligación legal a su cargo en tanto no se notifique, subsistirá la responsabilidad solidaria de ambos, sin limitación temporal alguna.”

Amparo directo 224/86. Martha Valles de Garza y Coags. 10 de marzo de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretario: Sergio Pallares y Lara.

Tesis No. 44 Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito.

Por lo tanto para que opere la sustitución patronal como ya se señaló en el “capítulo 1” se requiere:

**a)** la existencia de una empresa o establecimiento; **b)** la existencia de un patrón de la empresa o establecimiento; **c)** la transferencia de los derechos y obligaciones a un nuevo patrón (patrón sustituto), 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 (por escrito) al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución y que después de esos .seis meses es responsable únicamente el patrón sustituto, cabe hacer notar las siguientes observaciones:

1. Que se haga una transmisión por cualquier título de los bienes esenciales del establecimiento, ya que si la transmisión es de objetos accesorios, no opera la sustitución.

2. Debe de darse una unidad en la continuidad de la explotación del negocio, ya que de no ser así, sólo resulta obligado el antiguo patrón.

Al haber analizado el presente capítulo nos dimos cuenta de la importancia que tiene la autonomía, la naturaleza jurídica, el origen de la sustitución patronal y el marco jurídico en la legislación actual en México en el tema del presente trabajo de investigación y que paso a paso nos da pauta a para entrar al estudio del CAPITULO 3 en el que se conocerá el marco Jurídico y se tratará de explicar el proceso laboral a través de todas y cada una de sus etapas, así como una breve explicación de los incidentes en general.

### **CAPITULO 3**

#### **MARCO JURIDICO**

El presente capítulo está encaminado a conocer la importancia que tiene el proceso ordinario en nuestra legislación actual; esto es, en la Ley Federal del Trabajo para el desarrollo de la presente investigación. Mencionaremos las situaciones que se dan en el procedimiento ordinario, las etapas del mismo, así como un planteamiento general de los incidentes que se pudieran dar dentro del proceso laboral, tanto nominados como innominados y en particular abordaremos de manera puntual, el tema de la presente tesis, esto es, el incidente de sustitución patronal, sus generalidades y tramitación de acuerdo a lo establecido en la Ley Laboral.

#### **3.1. El procedimiento ordinario regulado en la Ley Federal del Trabajo.**

El capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo, en especial en el artículo 620, señala que para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las siguientes normas:

En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, como mínimo y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;

En las Juntas Especiales se observarán las siguientes normas:

Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará la audiencia, hasta su total conclusión.

Estando presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones procedentes, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y sustitución de patrón. El Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar.

Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y por lo menos del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patronos, si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente, de lo anterior se desprende que dicho artículo establece las normas para el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que regirán la tramitación y resolución de los

conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan una tramitación especial, al respecto se cita la siguiente tesis:

Novena Época, Registro: 194518

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tesis Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta IX, Marzo de 1999

Materia(s): Laboral Tesis: V.1o.14 L

Página: 1416

**JUNTAS. TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE NATURALEZA JURÍDICA. VALIDEZ DE SUS RESOLUCIONES.**

De la correcta intelección del artículo 620, fracción II, inciso a), de la Ley Federal del Trabajo, se advierte la existencia de tres reglas para la validez jurídica de los actos del procedimiento laboral relativos a la tramitación de los conflictos individuales y de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, a saber: A) Bastará la presencia del presidente o del auxiliar, quien llevará adelante la audiencia hasta su terminación; B) Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos, y C) Si no está presente ninguno de los representantes, el presidente o el auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción por inactividad procesal y sustitución

patronal, caso en el cual el presidente acordará citar a los representantes a una audiencia para la resolución de tales cuestiones, y si ninguno concurre, éste dictará la resolución que proceda. Ahora bien, cuando se cuestiona la validez de autos que aparecen suscritos por el secretario de la Junta responsable, por el presidente y por el representante del capital o el del trabajo, es claro que tales acuerdos tienen validez jurídica en virtud de ajustarse a la segunda regla prevista en el segundo párrafo del artículo 620, fracción II, inciso a), de la ley laboral, conforme a la cual, si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos, sin que resulte indispensable que se cite a los ausentes, pues dicho supuesto constituye una regla diversa cuya aplicación únicamente procede cuando no está presente ninguno de los representantes.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 749/96. Marina de Guaymas, S.A. de C.V. 10 de julio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Carrillo Vera. Secretario: Jaime Ruiz Rubio.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, enero de 1998, página 989, tesis IV.3o. J/33, de rubro: "FIRMA DE

INTEGRANTES DE LAS JUNTAS, AUSENCIA DE.  
ACUERDOS DE TRÁMITE."

Nota: Por ejecutoria de fecha 9 de mayo de 2003, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 123/2002 en que participó el presente criterio.

Ahora bien, el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo señala que el procedimiento se iniciará con el escrito de demanda, ante la Oficialía de partes común, mismo que deberá ser turnado al Pleno o a la Junta Especial, éstas a su vez dentro de las veinticuatro horas siguientes, dictarán un acuerdo, en el podrán prevenir al actor para que subsane alguna irregularidad en un término de tres días, señalándole los defectos u omisiones en que haya incurrido; y que hasta antes de la reforma del 30 de noviembre de 2012 si no se encontraba ningún defecto u omisión, señalaba día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas (Audiencia Trifásica), pero no hay que olvidar que a partir de esta reforma señalará día y hora para una audiencia bifásica esto es Conciliación, Demanda y Excepciones que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido dicho escrito; ordenándose notificar personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia, con los apercibimientos de ley para las partes, en caso de incomparecencia a dicha audiencia.<sup>37</sup>

“Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:

---

<sup>37</sup> El artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el apercibimiento para el demandado será tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho para ofrecer pruebas; en tanto que el apercibimiento para el actor será, que la demanda se tendrá por reproducirá en todas y cada una de sus partes y perderá el derecho para ofrecer pruebas de su parte.



- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones;
- c) (Se deroga).

Cabe señalar que la audiencia mencionada, se iniciará con la comparecencia de las partes (actor y demandado) que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado y el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Como hemos mencionado en líneas anteriores, una de las etapas de la audiencia es la Conciliación, que precisamente es una de las características fundamentales en el Derecho Procesal del Trabajo, ya que la ley la establece como obligatoria e imprescindible con el fin de que se busque una fórmula resolutoria, bajo la vigilancia de la propia Junta, considerando necesario que el funcionario que intervenga en la diligencia, instruya a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones; si se llega a un acuerdo, este tendrá la fuerza de cosa juzgada entre las partes, y el no desahogarla resulta violatorio de garantías constitucionales.

Asimismo, en el supuesto de que las partes no hayan llegado a un arreglo conciliatorio, se continuará con la siguiente etapa de Demanda y Excepciones, en la que el actor podrá modificar o aclarar su escrito inicial, o bien ratificarlo en todas y cada una de sus partes, en tanto que la parte demandada procederá en su caso, a dar contestación a la misma oralmente o por escrito, corriéndole traslado a la contraparte.

En la contestación de la demanda, el demandado podrá oponer excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los

que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes, ya que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. De igual manera su negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos, pero no la aceptación del derecho.

Con la contestación de la demanda, el actor podrá formular réplica a la misma, y de igual manera, el demandado podrá realizar la contrarréplica correspondiente (artículo 878, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo).

Una vez que se termine la etapa de Demanda y Excepciones, Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes, pero en el caso de que las partes estén de acuerdo con los hechos y la controversia quede reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción, turnándose los autos al periodo de resolución.

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo dispone que en la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, el actor ofrecerá sus medios de prueba con relación a los hechos controvertidos, e inmediatamente después el demandado hará lo mismo, además de que podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado y terceros si existieren. Respecto de las pruebas ofrecidas por las partes, la Junta dictará un acuerdo en el cual resolverá inmediatamente cuáles pruebas admite y cuáles pruebas desecha. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez.

Ahora bien, una vez que sea dictado el acuerdo respectivo, en el que se hayan admitido las pruebas de las partes, la Junta ordenará su desahogo, (solo en aquellas pruebas que así lo ameriten), y una vez que se hayan desahogado todas y cada una de ellas; de conformidad con el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, señala que “al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieron y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes. Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo”.

El artículo 841 establece que “los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan”.

Es preciso señalar, que el incidente de sustitución patronal, deriva precisamente de un conflicto del cual conoce la Junta de Conciliación y Arbitraje, como más adelante se especificará.

### 3.2. Los Incidentes en general.

“La palabra incidente señala Guillermo Cabanellas de Torres, proviene del latín *incidentis*, que suspende o interrumpe. Generalmente significa lo causal, imprevisto o fortuito, también acontecimiento o suceso.”<sup>38</sup>

La definición anterior nos señala de manera muy restringida lo que es un incidente omitiendo señalar la importancia que tienen los incidentes en el proceso laboral, es de señalar que para la presente investigación el incidente procesal es aquel imprevisto por medio del cual se interrumpe el procedimiento mismo que puede ser resuelto mediante una sentencia interlocutoria, o inclusive mediante la decisión del juicio principal.

Rafael de Pina Vara, dice que “son en suma, las cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso.”<sup>39</sup>

Cabe agregar a la definición anterior que es incompleta y no señala en que momento debe de resolverse por lo que es de señalar que puede ser resuelto mediante una sentencia interlocutoria, o inclusive mediante la decisión del juicio principal.

De manera muy general y concreta José Becerra Bautista, acertadamente define los incidentes como “pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo que tienen relación inmediata con el principal.”<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Esfinge, México, 2001. P. 119.

<sup>39</sup> DE PINA VARA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Botas. México 1952. pp.242-243

<sup>40</sup> BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México, cuarta edición, Porrúa México 1974. P. 262.

Acertadamente Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales explican que “son las eventualidades que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos que se originan en un negocio y han de ser resueltos previa o simultáneamente según constituyan o no algún obstáculo para la continuación del proceso.”<sup>41</sup>

Esto es que son todos aquellos imprevistos que surgen dentro del proceso laboral y deben de resolverse previa o simultáneamente dependiendo si constituyen o no obstáculo para la continuación del proceso.

Willebaldo Bazarte Serdán señala que el incidente “es un evento en el juicio que amerita la intervención de las partes o terceros y el Juez.”<sup>42</sup>

Es de hacer notar que en la materia que nos ocupa efectivamente se requiere la intervención de las partes o terceros y del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Dicho autor enumera los elementos del incidente de la siguiente forma:

- a)** Es una cuestión que, sin ser elemento normal y previsto o exigido por el procedimiento, llega a este para alterar el negocio.
- b)** El evento debe tener relación con el negocio principal y surgir durante su desarrollo; de ahí surge el nombre de “incidente”.
- c)** Que el evento se haga valer por una parte, y con la intervención de la otra.

---

41 TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., p. 43

<sup>42</sup> Idem.

De las anteriores definiciones se llega a la conclusión que, el incidente siempre accede a un juicio que normalmente se suscita como controversia entre las partes y que requiere la decisión del juzgador, misma que puede ser mediante una sentencia interlocutoria, o inclusive mediante la decisión del juicio principal.

Cabe señalar que, circunscribir el concepto jurídico de incidente como la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal, es reducir considerablemente el concepto, quien con amplitud necesaria, aún cuando sea de manera excepcional también puede surgir entre una o más partes con el juzgador, como sucede en la recusación.

### **3.3. Los Incidentes establecidos en la Ley Federal del Trabajo.**

Como hemos apuntado con antelación, los incidentes son conocidos como tales por tratarse de eventualidades que sobrevienen accesoriamente en el principal de algún negocio, o bien todos aquellos acontecimientos imprevistos originados en un asunto y que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la tramitación del proceso.

En la Ley Federal del Trabajo, encontramos a la figura de los incidentes, en el capítulo IX, denominado “De los incidentes”, comprendidos de los artículos 761 al 765 de dicha ley, en donde se hace mención, que los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo excepciones previstas en la multicitada ley, por ejemplo: en las providencias cautelares cuando el secuestro provisional se solicita al presentar la demanda, se tramita previamente al emplazamiento y en el expediente principal; pero si se solicita en escrito posterior se tramita por cuerda separada; para evitar en el

primer caso, que al notificar la demanda tenga conocimiento el demandado de la petición del secuestro o embargo precautorio.

Asimismo el artículo 762 de la ley de la materia establece una relación de incidentes; entre los cuales encontramos al de Nulidad, Competencia, Personalidad, Acumulación y Excusas; (señalándose una audiencia dentro de las veinticuatro horas, en la que se resolverá de manera definitiva); sin embargo, el artículo 765 de la Ley de la materia establece que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial, se resolverán de plano oyendo a las partes.

### **3.3.1. Incidentes nominados.**

Podemos entender por incidentes nominados, aquellos respecto de los cuales el legislador les otorgó un nombre específico, y en nuestra materia, los encontramos mencionados en el artículo 762 de la ley laboral; esto es, de Nulidad, Competencia, Personalidad, Acumulación y Excusas.

- **Incidente de nulidad**

Este incidente se tendrá que promover dentro de las veinticuatro horas siguientes, al en que se tenga conocimiento del hecho, y para tal efecto, se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá lo conducente. Tienen por objeto que se declare la invalidez de una actuación y, por regla general, de las subsecuentes por defectos de:

- Competencia (artículo 706).

- Actuación en día inhábil (artículo 714).
- Falta de formalidades en una actuación (artículos 721, 839, 840, 890, 951, y 952).
- Actuaciones fuera de termino (artículos del 733 al 737)
- Notificación.

Los efectos de la constatación de la nulidad consistirán en la declaración de ineficacia de la actuación y de sus consecuencias directas. Una actuación nula no afecta a otras posteriores si estas tienen una vida independiente.

Si en autos consta que una persona se hizo sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Procede el incidente de nulidad cuando no se cumplieron los requisitos del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>43</sup> Sin embargo, en todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

---

<sup>43</sup> Cuando no se cumplan alguno de los siguientes supuestos, establecidos en el artículo 743 de la ley de la materia:

- I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;
- II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará, la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquella.
- III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;
- IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;
- V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y
- VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.



- **Incidente de competencia**

Se promoverá y dentro de las veinticuatro horas siguientes, al en que se notifique al en que se notifique del hecho, se señalará día y hora para la audiencia incidental, en que se resolverá lo conducente. En vía incidental, la incompetencia por declinatoria. Básicamente el presente incidente se inicia en virtud que una de las partes (el demandado o tercero interesado) considera que la Junta no tiene competencia para conocer del asunto y solicita decline su competencia a otro Órgano laboral o bien cuando la Junta de Oficio hace tal pronunciamiento sin oír a las partes.

De igual manera, como mencionamos en líneas anteriores, el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que la etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

*“...V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda...”*

Es por ello, que independientemente de que el demandado, interponga este incidente, debe contestar la demanda incoada en su contra, so pena que en caso de que sea declarado improcedente el incidente planteado, tendrá los efectos jurídicos antes planteados.

- **Incidente de personalidad.**

El artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo establece que en materia de huelga, podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas

siguientes a la en que se tenga conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción con audiencia de las partes, dictará resolución.

Toda vez que la personalidad representa un elemento de orden público la Junta deberá examinar de oficio, al principio del proceso si es correcta o deficiente. Asimismo, no requiere de la fijación de una audiencia especial, debe resolverse de plano y no por cuerda separada. La condición de un proceso puede variar sustancialmente en función de que las partes estén o no adecuadamente representadas.

- **Incidente de acumulación.**

Podemos entender a la Acumulación como la medida procesal tendiente a solicitar, por una de las partes, que un juicio iniciado anteriormente se acumule al que se esté promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola resolución.

Para su tramitación y resolución se observará lo mismo que en la nulidad, competencia y personalidad.

La pretensión procesal puede ser unitaria o múltiple. Ello significa que en un solo proceso el objeto puede ser simple o complejo según el número y naturaleza de las pretensiones en juego. Las pretensiones pueden ser exigidas por un solo sujeto o por varios y pueden hacerlo de manera conjunta o separada. Puede ocurrir también que ejerzan varias pretensiones al mismo tiempo, conjunta o separadamente, o bien en forma sucesiva.

Todos estos fenómenos pueden conducir, de no establecerse reglas adecuadas para la acumulación de las pretensiones, a que se dicten resoluciones contradictorias en dos procesos análogos o que, simplemente, se produzca, un desgaste procesal inútil. En ese sentido el Derecho Procesal procura tanto la unidad de las resoluciones como la economía del proceso y estos principios no se satisfarían de permitirse las separaciones indebidas de pretensiones conexas.

Es importante tener presente que las acciones, para que puedan ser acumuladas, deben tener una causa común, es decir, no ser incompatibles entre sí, como cuando se ejercitan acciones contradictorias.

La acumulación procede de oficio, dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, o bien a instancia de parte. Debe ser hecha mediante incidente de previo y especial pronunciamiento, lo cual significa que se suspenderá el juicio en lo principal en tanto no se resuelva el incidente; si es declarada procedente, el juicio o los juicios más recientes se acumularán al más antiguo.

- **Incidente de excusas**

Son la razón o motivo que hace valer el Presidente de la Junta, el Secretario o los Representantes del Trabajo para inhibirse del conocimiento del juicio, ya que la imparcialidad e independencia son requisitos sin los cuales no puede desempeñar correctamente sus funciones.

En efecto, el artículo 708 de la Ley Federal del Trabajo; establecen que los Representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas, y los Auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en

alguno de los supuestos a que se refiere el artículo 707 de la ley de la materia. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere la Ley Laboral.

El incidente debe de ser promovido por el mismo representante que quiera excusarse, alegando motivos bastantes, la Ley indica que el procedimiento no deberá de suspenderse “salvo disposición en contrario de la ley.” Se hará por escrito la denuncia, acompañando las pruebas que acredite el impedimento. ( artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo)

Se tendrán dos vías para tramitar ese incidente, a saber: Resolviendo de plano, con los elementos que tenga para ello; o bien, señalando día y hora para que comparezca el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución.

### **3.3.2. Incidentes innominados.**

Son aquellos incidentes que en la Ley Federal del Trabajo en sus diversos capítulos, no tienen un nombre específico, pero que su regulación se sujeta a lo establecido en el artículo 765 del mismo ordenamiento.

Aunado al principio de concentración en el proceso laboral, los incidentes que no tienen señalado un nombre específico, en la ley de la materia; mismos que se resolverán de plano, oyendo a las partes; es decir, respetando la garantía de audiencia (artículo 765 de la ley laboral).

Los más comunes en materia procesal, laboral, son: Caducidad, Calificación de huelga, Declaración de inexistencia e imputabilidad de huelga, Declaración de patrón sustituto, Ejecución de fianzas, Liquidación de cumplimiento de laudo, Responsabilidad patronal, Tachas a los testigos.

### **3.4. El Incidente de sustitución patronal en la Ley Federal del Trabajo.**

El Incidente de sustitución patronal, tiene como origen el que se encuentre ventilando un procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en donde exista una sustitución patronal, esto es, que se haya transmitido la empresa o negociación a un tercero, que hasta ese momento era ajeno al conflicto laboral.

El incidente de sustitución patronal, actualmente no se encuentra regulado como tal en la Ley Federal del Trabajo; es decir, se trata de un incidente innominado; sin embargo, si relacionamos los artículos 41 y 765 de la misma ley, se infiere que la sustitución patronal regulada en el artículo 41 se tramitará obedeciendo la regla general del artículo 765 de la Ley de la materia, que establece que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial se resolverán de plano oyendo a las partes.

En efecto, 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; concluido este, 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”.

Es por ello, que podemos afirmar que dicho incidente, es innominado y que se infiere de la aplicación del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, como más adelante se verificará.

### 3.4.1. Generalidades

Para que surja a la vida jurídica el incidente de sustitución patronal, se requiere de dos elementos, a saber:

a) Que exista como premisa fundamental, un juicio ordinario o especial, que se encuentre ventilando o desahogando ante una Junta de Conciliación y Arbitraje; esto es que exista una contienda entre actor (trabajador) y demandado (patrón), y;

b) Que el patrón de una empresa o negociación, (demandado) por cualquier título de propiedad transmita los derechos y bienes esenciales de la misma, a otro patrón, y este la continúe explotando, aunque no sea en su totalidad, motivo por el cual deberá reconocer y responder de los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo, siendo responsable el patrón sustituido solidariamente con el patrón sustituto hasta por el término de seis meses posteriores al aviso que se de de la sustitución patronal a los trabajadores o a su sindicato, tal y como lo señala el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

En razón de lo anterior se cita el siguiente criterio:

Sexta Época

Registro: 802822

Instancia: Cuarta Sala

Tesis Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Quinta Parte, LXXIX

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 23

### **PATRON SUSTITUTO.**

Para que exista sustitución de patrón es requisito indispensable que una negociación, considerado como unidad económico jurídica, se transmita de una persona a otra en forma tal, que el patrimonio, como unidad, o parte del mismo que, a su vez constituya una unidad de la misma naturaleza económico jurídica, pase a ser el patrimonio o parte del patrimonio de otra persona.

Amparo directo 8857/61. Gerónimo Ventura y coagraviados. 27 de enero de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen L, página 62. Amparo directo 1334/61. Moisés Malagón Pineda. 11 de agosto de 1961. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Volumen XVII, página 143. Amparo directo 5041/56. Ricardo Ruiz Culebro. 27 de noviembre de 1958. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Rebolledo. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca, Volumen XXXI, Quinta Parte, página 50, tesis de rubro "PATRON SUSTITUTO. EMPRESA O RAZON SOCIAL, INCORPORACION DE ESTA A OTRA YA EXISTENTE."

Nota:

En el Volumen L, página 62, la tesis aparece bajo el rubro "SUSTITUCION PATRONAL."

En el Volumen XVII, página 143, la tesis aparece bajo el rubro " PATRON, SUSTITUCION DE."

Como hemos mencionado en líneas anteriores, el incidente de sustitución patronal, tiene como premisa fundamental, QUE EXISTA UN JUICIO PREVIO, esto es, que para que pueda tramitarse el incidente de sustitución patronal necesariamente debe existir un procedimiento laboral, ya que de lo contrario estaríamos hablando de un procedimiento paraprocesal y no de incidente de sustitución patronal.

En efecto, cuando la empresa o negociación es vendida o cedida por cualquier medio traslativo de dominio, a otro patrón; sin que se haya dado aviso correspondiente a los trabajadores o a su sindicato (en el caso de que exista); estos últimos podrán acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a iniciar un procedimiento paraprocesal, que como ya se señaló ya no estaríamos hablando del incidente de sustitución patronal, pues no tiene como antecedente un juicio laboral, sino de una figura distinta; siendo además importante destacar que no



es necesario que se inicie un juicio independiente para la declaración de la sustitución patronal, sino que bastará que se haga de manera incidental.

Tiene aplicación el siguiente criterio federal, que a la letra resa:

Quinta Época Registro: 371928 Instancia: Cuarta Sala Tesis Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación LXXXIX, Materia(s): Laboral, Tesis: Página: 2112

**PATRONOS, INCIDENTE PARA DECLARAR LA SUSTITUCION DE LOS.**

Para que una cuestión pueda ser calificada como incidental en un juicio, es necesario que tenga relación inmediata en el asunto principal que sea objeto del pleito en que se promueve, y ya se ha dicho que la sustitución de patrón es meramente incidental y no requiere la iniciación de un juicio por separado, en contra del patrón sustituto; esto significa que la sustitución de patrón ha sido reiteradamente calificada como incidental, por tener relación inmediata con el asunto principal, objeto del litigio, y si con posterioridad a la fecha del laudo que se dicte, ocurre la sustitución patronal, es aplicable el mismo principio anterior, bastando para resolver esa cuestión, con la tramitación de un incidente.

Amparo en revisión en materia de trabajo 818/46. "Hijas de Ramón Cobo Secada, Comunidad de Bienes". 23 de agosto de 1946. Unanimidad de cinco

votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

### **3.4.2. Tramitación del incidente de sustitución patronal.**

La sustitución patronal actualmente se tramita incidentalmente dentro del proceso laboral, o en el proceso de ejecución, aunque la Ley Federal del Trabajo no señala una tramitación especial, ni mucho menos esta señalada dentro de los incidentes nominados.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos del 761 al 765 regula el procedimiento que se debe seguir para substanciar los incidentes, teniendo gran importancia en virtud de que en ocasiones las cuestiones incidentales surgen respecto de la relación jurídica u objetiva que constituye el fondo de la controversia y respecto al proceso.

Es importante señalar que dentro del procedimiento laboral la Junta de Conciliación y Arbitraje de existir indicios de sustitución patronal, por el hecho de que exista un nuevo patrón en un domicilio, esto es del patrón sustituido deberá prevenir al trabajador para que dentro de la substanciación del juicio manifieste si desea enderezar la demanda en contra del patrón sustituto, a fin de que sea emplazado y comparezca a juicio para que manifieste lo que a su derecho convenga, esto es de contestación y ofrezca las pruebas que considere necesarias, para que la Junta pueda determinar tanto la responsabilidad del patrón sustituto, del sustituido y en su caso la responsabilidad solidaria de ambos, con la finalidad de defender la estabilidad en el empleo del trabajador (actor en el Juicio). A tal efecto se transcribe la siguiente tesis:

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXVII, Enero de 2008; Pág. 2829

**SUSTITUCIÓN PATRONAL. CUANDO DE LAS ACTUACIONES DEL JUICIO SE ADVIERTA LA POSIBILIDAD DE QUE LA DEMANDADA SEA SUSTITUIDA POR OTRA, POR EXISTIR INDICIOS DE QUE ÉSTA TIENE EL MISMO DOMICILIO QUE AQUÉLLA, LA JUNTA PUEDE PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE MANIFIESTE SI DESEA ENTABLAR EL INCIDENTE RELATIVO CON EL OBJETO DE QUE LA EMPRESA SUSTITUTA SEA EMPLAZADA EN EL DOMICILIO DE LA SUSTITUIDA, A EFECTO DE DETERMINAR SU POSIBLE RESPONSABILIDAD EN EL CONFLICTO LABORAL.**

De la interpretación literal y sistemática del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que prevé, en lo conducente, que la **sustitución** de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento; que 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, y que concluido éste subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón; se advierte que la **sustitución patronal** se sustenta en el hecho de que el patrón transmita la empresa, establecimiento

o fuente de trabajo a otra persona llamada patrón sustituto, en cuyo caso los trabajadores no se verán afectados por esa **sustitución**, dado que el efecto que se surte al operar tal figura jurídica consiste en la responsabilidad solidaria que tendrá aquél con el nuevo patrón respecto de las obligaciones con los trabajadores nacidas antes de ese hecho. Ahora bien, armonizando dicho precepto con los numerales 686 y 782 de la citada legislación, que facultan a las Juntas a corregir cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso y a practicar las diligencias que juzguen convenientes a fin de llegar al esclarecimiento de la verdad, se concluye que cuando de las actuaciones del juicio se advierta la posibilidad de que la demandada fue sustituida por otra, y existen indicios de que ésta tiene el mismo domicilio que aquélla, por la información proporcionada por el actuario al constituirse en él para realizar el emplazamiento y por ello no lo practicó, la Junta puede prevenir al trabajador para que manifieste si es su deseo entablar incidente de **sustitución patronal** con el objeto de que la empresa sustituta sea emplazada en el mismo domicilio de la sustituida, con el objeto de determinar su posible responsabilidad en el conflicto laboral

### **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO**

Amparo directo 590/2007. Jesús César Cruz Molina.  
22 de noviembre de 2007. Unanimidad de votos.  
Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria:  
María Guadalupe Chávez Montiel

Sin embargo, es preciso señalar que para que proceda la **sustitución patronal** no es suficiente con que exista identidad en el domicilio en que fue emplazado el patrón sustituido con el del patrón sustituto, sino que es importante, en términos de lo establecido por el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, que haya una adquisición total o parcial del patrimonio de la empresa por el nuevo patrón y la continuación de las actividades que realizaba el patrón sustituido, situaciones que deben quedar plenamente demostradas.

En ese orden de ideas, el artículo 765 de la Ley en comento, establece que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial se tramitarán de plano oyendo a las partes; como es el caso que nos ocupa, en la práctica la sustitución patronal se debe tramitar incidentalmente; sin embargo existe una laguna legal sobre el particular, por lo que la idea central de la presente investigación, es que dicho incidente de sustitución patronal se regule en la Ley Federal del Trabajo como un incidente nominado para que tenga una reglamentación clara y precisa de cómo tramitarse y resolverse tanto si se da en el procedimiento de cognición como en el de ejecución; señalando que a nuestra consideración se deben de aplicar los en los dos supuestos tanto en el procedimiento de cognición como en el de ejecución dado a las lagunas que presenta la Ley Federal del Trabajo y que se tratan en el capítulo 4 de la presente investigación.

De lo anterior, se desprende que el incidente de sustitución patronal se puede dar en cualquier etapa del procedimiento laboral, el trabajador al

momento de presentar su demanda y tener el conocimiento de que en la empresa existe un nuevo patrón puede presentarla en contra de quien fue su patrón y en contra de quien se presume es el nuevo patrón. Es necesario precisar que la ley de la materia no señala cómo debe tramitarse dicho incidente si el trabajador tiene conocimiento de la sustitución patronal en cualquiera de las demás etapas del procedimiento.

Después de haber expuesto de manera detallada los conceptos fundamentales y más usuales, para el desarrollo de la presente investigación, entre ellos podemos destacar las definiciones y conceptos de diversos tratadistas respecto de los principios del derecho procesal del trabajo, de la relación de trabajo, los sujetos de la misma, la acción y excepción, los conflictos laborales, los incidentes, los términos y plazos establecidos en la Ley de la materia, la resolución. Situaciones que se dan en el procedimiento laboral, mismos que se trataron en el capítulo; la autonomía, naturaleza jurídica, origen de la sustitución patronal y el marco jurídico en la legislación actual en México en el capítulo 2 y en el presente capítulo haber abordado el tema relativo a la importancia que tiene el proceso ordinario en nuestra legislación actual, esto es en la Ley Federal del Trabajo, como para el desarrollo de la presente investigación. Situaciones que se dan en el proceso laboral, y en particular la importancia para el tema de la presente tesis, esto es, el incidente de sustitución patronal en el procedimiento laboral, las etapas del procedimiento laboral, así como un planteamiento general de los incidentes que se pudieran dar dentro del procedimiento laboral. Analizaremos en el capítulo 4 a detalle cuáles son los alcances y efectos de la sustitución patronal, tales como sus consecuencias para el patrón sustituto, el patrón sustituido y para el trabajador, asimismo se darán algunas alternativas de solución para los supuestos que existen y que la Ley Federal del Trabajo no estipula, dejando en total estado de indefensión a la parte trabajadora debido al mal uso que se le ha dado a la sustitución patronal.

## CAPITULO 4

### EL INCIDENTE DE SUSTITUCION PATRONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

#### 4.1. Generalidades.

Hasta aquí, hemos analizado de manera particular los conceptos fundamentales y más usuales para el desarrollo de la presente investigación, mismos que han sido establecidos por diversos tratadistas, realizamos una breve explicación sobre la autonomía, naturaleza jurídica, origen de la sustitución patronal y el marco jurídico en la legislación actual en México, notando que su estudio es parte fundamental para la presente investigación; esto es, conocer la importancia que tiene el proceso ordinario en nuestra legislación actual, así como un planteamiento general de los incidentes que se pudieran dar dentro del proceso laboral, tanto nominados como innominados, y en particular el tema de la presente tesis; esto es, el incidente de sustitución patronal, sus generalidades y su tramitación de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Ahora bien, como ya señalamos en el capítulo 1, numeral 1.9. de la presente investigación, los incidentes son en suma, las cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la cuestión principal que es el objeto del proceso, que resuelven situaciones de carácter adjetivo relacionadas con el asunto principal; y que dada su naturaleza, se extienden a todos los aspectos vinculados con la tramitación del juicio, como las excepciones, contestaciones y acontecimientos, accesorios que se originan en el negocio e interrumpen, alteran o suspenden su curso ordinario, e inclusive se extiende a cuestiones

incidentales posteriores al laudo, como es el caso del incidente de sustitución patronal y que se analizará en el presente capítulo, así como los efectos y alcances del mismo, la forma y el momento procesal oportuno en el que debe de tramitarse, alcances y efectos para el patrón sustituto, para el patrón sustituido y para el trabajador.

#### **4.2. Alcances y efectos del incidente de sustitución patronal.**

Conforme a la práctica diaria, los conflictos que se ventilan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en particular los incidentes de sustitución patronal, se van incrementando día con día, pues se trata de situaciones novedosas en cuanto al tipo de cuestiones y problemas que con ellos se plantean y a las formulas que se allegan para su resolución, por lo que nos resulta necesario conocer los efectos y alcances jurídicos de dicha figura.

Oportunamente señalamos, que para que surja a la vida jurídica el incidente de sustitución patronal, resulta necesario que exista un juicio previo, esto es, que para que pueda tramitarse dicho incidente debe existir un procedimiento laboral, ya que de lo contrario estaríamos hablando de un procedimiento paraprocesal, y no de un incidente de sustitución patronal; pero además de la existencia de un procedimiento, es necesario que dentro del mismo surja la sustitución de un patrón, y precisamente se da cuando el patrón (que tenga legitimación en el proceso) de una empresa, negociación o establecimiento de cualquier giro o naturaleza, vende, cede, fideicomisa o traspa a otro patrón dicha empresa, con sus debidos derechos y obligaciones; pero además dicho incidente tendrá que ser promovido en el juicio por cualquiera de las partes, (aunque en la práctica la persona que casi siempre lo promueve es el trabajador), ya sea como lo aseveramos en párrafos



anteriores en el etapa cognoscitiva o en la de ejecución; por lo que una vez interpuesto el incidente se tramitará bajo las reglas establecidas en la Ley Federal del Trabajo para los incidentes innominados.

Ahora bien, a continuación mencionaremos cuáles son los efectos y alcances del incidente de sustitución patronal para las partes, partiendo del supuesto en el que se declare procedente dicho incidente, a saber:

a) Por lo que respecta al patrón sustituto<sup>44</sup> éste adquiere, en virtud de la sustitución todos los derechos y obligaciones del patrón sustituido; sin embargo, 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 después, contados a partir de la fecha en que se haya dado el aviso por escrito del traspaso, venta, cesión o fusión de la negociación, ya sea al sindicato o a los trabajadores (cuando se produce la sustitución patronal se le tiene que comunicar por escrito al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo; y en el supuesto de que no existiere sindicato, se le tendrá que comunicar a los trabajadores de manera individual; es decir, por escrito a cada uno de ellos no obstante que sea una multitud de trabajadores, en donde se les informará quién será el nuevo patrón, y a partir de cuándo, asumirá todas las responsabilidades laborales que le vienen impuestas por los contratos individuales de trabajo, el contrato colectivo, y en su defecto por la Ley Federal del Trabajo), y en tratándose de dicho incidente, el patrón sustituto estará a las resultas del procedimiento en el que se declare dicha sustitución; en tanto que el sustituido solo lo estará hasta por el término de seis meses una vez declarado procedente dicho incidente.

---

<sup>44</sup> Patrón sustituto: es una figura que prevé el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, según el cual intenta proteger a los trabajadores de una empresa cuando ésta cambia de dueño, cambia el patrón, ya sea por que se venda la empresa, porque se fusione, o porque simplemente las personas que tenían la propiedad de alguna manera, varían esa circunstancia y el interlocutor cambia también, Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Derecho del Trabajo panorama y tendencias*, Miguel Ángel Porrúa, México, 2006, pág. 35

b) Por lo que respecta a los alcances del incidente de sustitución patronal, con relación al patrón sustituido (entendiéndose que es aquella persona física o moral que transfiere, por cualquier medio traslativo de dominio, ya sea través de venta, cesión, traspaso, o bien fusión; la fuente de empleo o negociación, a otro patrón, con todos los derechos y obligaciones, derivados de la relación jurídica laboral existente con sus trabajadores), asimismo, podemos mencionar: que una vez que se declare procedente el incidente de sustitución patronal, deberá reconocer y responder de todos y cada uno de los derechos adquiridos por los trabajadores por dicha empresa o establecimiento (que tengan legitimación en el procedimiento laboral en el cual se declare procedente dicho incidente), siendo responsable hasta por el término de seis meses posteriores a dicha declaración, esto es, a las resultas del juicio.

Cabe señalar que en caso de que se declare improcedente dicho incidente, subsistirán los derechos y obligaciones para el patrón (que se encuentre legitimado en juicio).

c) Por lo que respecta al trabajador, el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, lo protege frente a los cambios de patrón, al establecer la responsabilidad solidaria, hasta por seis meses, del patrón sustituido y del sustituto, respecto de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la sustitución, y dentro del incidente de sustitución patronal, desde nuestro punto de vista, también se encuentra protegido por el término de seis meses antes aludido, de acuerdo a lo expuesto en los incisos anteriores.

### **4.3. Crítica al procedimiento incidental de sustitución patronal establecido en la Ley Federal del Trabajo.**

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 41 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. Como ya lo señalamos por la naturaleza de la misma ley y por tratarse de una ley proteccionista de los trabajadores en el caso que nos ocupa protege a los trabajadores por cuanto hace a la responsabilidad solidaria durante el término de seis meses entre patrón sustituto y sustituido; señala que 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”, entendiéndose que si no se da el aviso por escrito al trabajador o a su sindicato la responsabilidad subsistirá con el patrón con el que tuvo la relación laboral, esto es el sustituido, es evidentemente claro que el mismo artículo no señala si dicho aviso deberá hacerse por escrito, ni cuáles son los requisitos que debe contener dicho aviso, quién debe dar el aviso y si debe acudir ante alguna autoridad para dar certeza jurídica, omite también de qué manera debe tramitarse la sustitución patronal, en qué momento procede dentro del juicio laboral, ya como se ha mencionado el artículo 41 del ordenamiento señalado se concreta a señalar la parte sustantiva, sin considerar dentro de dicha ley, un incidente específico que cómo tendrá que plantearse dicha sustitución patronal en un juicio; es decir, cuál será el trámite a seguir en caso de que en un procedimiento laboral sobrevenga una cambio de patrón (ya sea como actor o como demandado), sino que la multicitada ley laboral, únicamente hace alusión a los incidentes específicos de Nulidad, Competencia,

Personalidad, Acumulación y Excusas; y respecto de las demás cuestiones incidentales, se resolverán de plano oyendo a las partes.

De lo anterior se desprende, que la Ley de la materia no establece un procedimiento especial para tramitar el incidente de sustitución patronal, por lo que éste se sujetará a lo establecido por el artículo 765, que como mencionamos, se resolverá de plano oyendo a las partes; debiendo mencionar que en la práctica, la sustitución patronal se debe tramitar incidentalmente; situación que criticamos duramente, ya que la ley laboral, no establece las bases de cómo debe tramitarse dicha cuestión incidental, que desde nuestro punto de vista, reviste gran importancia para el derecho laboral y más aún constituye un aspecto fundamental para el procedimiento y sobre todo para evitar trampas por parte de los patrones con la única finalidad de evitar cumplir con laudos en contra, como más adelante se analizará.

En efecto, cuando mencionamos que el incidente de sustitución patronal reviste gran importancia y por lo tanto resulta criticable, se debe precisamente a que la norma adjetiva no establece de manera puntual, en qué etapa del procedimiento debe tramitarse; tampoco señala cuáles son los requisitos que se necesitan para promoverlo; quiénes se encuentran facultados y legitimados para promoverlo; ante quién tiene que promoverse, en qué término debe promoverse, la tramitación que debe seguir; qué contenido y efectos tendrá la resolución que lo declare procedente y los efectos cuando se declare improcedente.

Todo lo anterior, reviste gran significado, ya que en la Ley laboral no se regula dichas circunstancias, esto es, se limita a que dicha figura se ciña al trámite común para los incidentes innominados, situación que desde nuestro punto de vista es vaga e imprecisa, ya que como lo hemos mencionado, dicho incidente es muy importante para el derecho laboral y más aún, adquiere mayor

trascendencia para el trabajador, porque precisamente de dicha resolución deriva la responsabilidad patronal y con ello garantizar al trabajador el cobro si es el caso de las prestaciones que hubiere ganado en un juicio y no dejarlo así en un estado de indefensión ante la clase capitalista.

Resta decir, que si bien es cierto, la Ley laboral no establece de manera específica el incidente de sustitución patronal y que hemos criticado en líneas anteriores, existe un criterio federal en el que se trata de subsanar dicha falta de técnica legislativa; esto es, cuando dentro de un procedimiento laboral la Junta de Conciliación y Arbitraje advierta que existen indicios de sustitución patronal, por el hecho de que exista un nuevo patrón en un domicilio, esto es del patrón sustituido deberá prevenir al trabajador para que dentro de la substanciación del juicio manifieste si desea enderezar la demanda en contra del patrón sustituto, a fin de que sea emplazado y comparezca a juicio para que manifieste lo que a su derecho convenga, esto es de contestación y ofrezca las pruebas que considere necesarias, para que la Junta pueda determinar tanto la responsabilidad del patrón sustituto, del sustituido y en su caso la responsabilidad solidaria de ambos, con la finalidad de defender la estabilidad en el empleo del trabajador (actor en el Juicio). A tal efecto se transcribe la siguiente tesis:

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXVII, Enero de 2008; Pág. 2829

**SUSTITUCIÓN PATRONAL. CUANDO DE LAS ACTUACIONES DEL JUICIO SE ADVIERTA LA POSIBILIDAD DE QUE LA DEMANDADA SEA SUSTITUIDA POR OTRA, POR EXISTIR INDICIOS DE QUE ÉSTA TIENE EL MISMO DOMICILIO QUE**

**AQUÉLLA, LA JUNTA PUEDE PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE MANIFIESTE SI DESEA ENTABLAR EL INCIDENTE RELATIVO CON EL OBJETO DE QUE LA EMPRESA SUSTITUTA SEA EMPLAZADA EN EL DOMICILIO DE LA SUSTITUIDA, A EFECTO DE DETERMINAR SU POSIBLE RESPONSABILIDAD EN EL CONFLICTO LABORAL.** De la interpretación literal y sistemática del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que prevé, en lo conducente, que la **sustitución** de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento; que 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, y que concluido éste subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón; se advierte que la **sustitución patronal** se sustenta en el hecho de que el patrón transmita la empresa, establecimiento o fuente de trabajo a otra persona llamada patrón sustituto, en cuyo caso los trabajadores no se verán afectados por esa **sustitución**, dado que el efecto que se surte al operar tal figura jurídica consiste en la responsabilidad solidaria que tendrá aquél con el nuevo patrón respecto de las obligaciones con los trabajadores nacidas antes de ese hecho. Ahora bien, armonizando dicho precepto con los numerales 686 y 782 de la citada legislación, que facultan a las Juntas a corregir cualquier irregularidad u omisión

que notaren en la sustanciación del proceso y a practicar las diligencias que juzguen convenientes a fin de llegar al esclarecimiento de la verdad, se concluye que cuando de las actuaciones del juicio se advierta la posibilidad de que la demandada fue sustituida por otra, y existen indicios de que ésta tiene el mismo domicilio que aquélla, por la información proporcionada por el actuario al constituirse en él para realizar el emplazamiento y por ello no lo practicó, la Junta puede prevenir al trabajador para que manifieste si es su deseo entablar incidente de **sustitución patronal** con el objeto de que la empresa sustituta sea emplazada en el mismo domicilio de la sustituida, con el objeto de determinar su posible responsabilidad en el conflicto laboral

### **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO**

Amparo directo 590/2007. Jesús César Cruz Molina. 22 de noviembre de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: María Guadalupe Chávez Montiel

Sin embargo, la buena intención de dicho criterio, queda a la libre discreción de la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin embargo, desde nuestro punto de vista debe modificarse la Ley Federal del Trabajo, a fin de que se dé una regulación específica a dicho incidente de sustitución patronal, y que como

hemos mencionado es la parte central de la presente investigación, y que se expondrá más adelante.

#### **4.4. Adición del incidente de sustitución patronal en la Ley Federal del Trabajo.**

El tema central de la presente investigación, es el incidente de sustitución patronal en el procedimiento laboral, y la intención de desarrollar el mismo, radica esencialmente en que se realice una adición a la Ley Federal del Trabajo, que regule de manera detallada los aspectos básicos de dicha figura, es por ello que a continuación se expondrá desde nuestro punto de vista, dichos aspectos.

En efecto, como hemos manifestado, actualmente la Ley de la materia, regula a la sustitución patronal, como un incidente innominado, por lo que se propone se regule en la Ley Federal del Trabajo como un incidente nominado, ello con la finalidad de que tenga una reglamentación clara y precisa de cómo tramitarse y resolverse tanto si se da en el procedimiento de cognición como en el de ejecución; señalando que a nuestra consideración se deben de aplicar los dos supuestos, tanto en el procedimiento de cognición en cualquier etapa del juicio como en el procedimiento de ejecución dado a las lagunas que presenta la Ley Federal del Trabajo.

Es por lo anterior, que proponemos que el Incidente de sustitución patronal (mismo que actualmente se regula por la regla general para los incidentes innominados, establecida en el artículo 765 de la ley de la materia) se adicione en la Ley Federal del Trabajo como un incidente nominado, en un nuevo apartado, fijando los requisitos y supuestos de procedencia, señalando



quién debe promoverlo, además de que se señale que dicho incidente debe tramitarse en cualquier etapa del procedimiento a partir de que tenga conocimiento el trabajador de la sustitución patronal; circunstancias que a continuación se expondrán detalladamente, para su mejor comprensión, y que constituye nuestra propuesta de investigación.

#### **4.4.1. Procedencia del incidente de sustitución patronal.**

El Incidente de sustitución patronal procede en términos de lo establecido en los artículos 41 y 765 de la Ley Federal del Trabajo, y surge cuando se presente un cambio de patrón, pero con las limitantes ya señaladas en el presente capítulo; por lo que proponemos que dicho incidente de sustitución patronal, proceda tanto en la etapa de cognición, como en la etapa de ejecución; esto es, en cualquier etapa del procedimiento, y dicha procedencia se dé cuando el trabajador tenga conocimiento de la sustitución patronal y no cuando se dé el aviso al trabajador o al sindicato como lo establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en la mayoría de los casos se hace la transmisión de la empresa sin que se dé aviso al trabajador o al sindicato por escrito; merced de lo cual se realiza la presente propuesta.

La razón de ser de la propuesta en comento actualmente deriva de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en jurisprudencia firme que:

Novena Época

Registro: 169741

Instancia: Segunda Sala

Tesis Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXVII, Mayo de 2008

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a. LXII/2008

Página: 224

**AVISO DE SUSTITUCIÓN PATRONAL. EL ARTÍCULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL NO PREVER LOS REQUISITOS PARA DARLO, NO VIOLA LA GARANTÍA DE SEGURIDAD JURÍDICA.** El citado precepto, al no exigir formalidad alguna para dar el aviso señalado a fin de que inicie el plazo de 6 meses para que el patrón sustituido quede liberado de la responsabilidad solidaria con el sustituto por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, no viola la garantía de seguridad jurídica contenida en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque no impide al patrón cumplir con esa obligación, ya que ante la falta de requisitos podrá optar por la forma que estime más adecuada para dejar constancia fehaciente de la fecha en que dio a conocer a los trabajadores el cambio de patrón, entre otras, a través de la Junta competente en el procedimiento paraprocesal establecido en los numerales 982 y 983 del citado ordenamiento legal.

Amparo en revisión 148/2008. Industrias Ocotlán, S.A. de C.V. 30 de abril de 2008. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer.

No obstante que sea un criterio de jurisprudencia misma que en términos del artículo 192 de la Ley de Amparo es de observancia obligatoria,

consideramos que si violenta dichas garantías individuales, por lo que se propone dicha adición.

Ya que no impide al patrón cumplir con esa obligación, ante la falta de requisitos podrá optar este por la forma que estime más conveniente para dejar constancia fehaciente de la fecha en que dio a conocer a los trabajadores el cambio de patrón, entre otras, a través de la Junta competente en el procedimiento paraprocesal establecido en los numerales 982 y 983 del citado ordenamiento legal, pero hay que recordar que para que se pueda promover el incidente de sustitución patronal es necesaria la existencia de un juicio previo, sin el cual no se puede promover el Incidente materia de la presente investigación, por lo tanto en el caso del procedimiento paraprocesal no se puede promover dicho incidente.

Asimismo, debemos mencionar que si en un procedimiento laboral, en una audiencia celebrada entre las partes, comparece un patrón nuevo para el efecto de deducir sus derechos y las partes involucradas lo aceptan como patrón sustituto, en ese momento queda acreditada la sustitución patronal, pues en el caso de no existir oposición a que se le nombrara como patrón sustituto, no obstante que era el momento procesal oportuno para hacerlo, queda demostrada sin que exista declaratoria formal, siendo entonces responsable en los mismos términos que el patrón sustituido, sin que posteriormente alegue desconocimiento de dichas obligaciones.

Es aplicable a dicho razonamiento el siguiente criterio federal, que a la letra resa:

Novena Época

Registro: 178856

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tesis Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXI, Marzo de 2005

Materia(s): Laboral

Tesis: XIX.2o.35 L

Página: 1251

**SUSTITUCIÓN PATRONAL. SE CONFIGURA TÁCITAMENTE CUANDO EL PATRÓN COMPARECE A JUICIO A DEDUCIR SUS DERECHOS Y ES ACEPTADA POR LAS PARTES.**

Aun cuando no exista declaratoria formal en el proceso laboral respecto de la sustitución del patrón, dicha figura se consuma, de manera tácita, cuando aquél comparece a juicio a deducir sus derechos y su incorporación al juicio es aceptada expresa o tácitamente por las partes.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.**

Amparo en revisión 27/2004. José Cruz Balderas Quijas. 6 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Quiroz Soria. Secretario: Edgardo H. Favela Medina.

Ahora bien, otro supuesto a destacar se presenta cuando fallece el patrón (persona física, únicamente), y que su sucesor pretende dar por

terminada la relación de trabajo argumentando que ya se terminó la relación de trabajo, en virtud de que ya no son la mismas partes, dicho argumento es ilegal, toda vez que el nuevo patrón si se dedica a continuar la explotación de la empresa en igualdad de condiciones que el patrón que falleció, debe de tener necesariamente la misma calidad de patrón sustituto, pues pretender desconocer dicha calidad conllevaría a dejar en un estado de indefensión al trabajador, máxime que de acuerdo a la doctrina, la clase trabajadora es la débil frente al poderío del patrón, es por ello que de acuerdo al siguiente criterio federal, que robustece esta idea, la sustitución patronal no termina con la muerte del patrón.

Novena Época

Registro: 184790

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tesis Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XVII, Febrero de 2003

Materia(s): Laboral

Tesis: II.T.243 L

Página: 1136

**RELACIÓN LABORAL. NO SE EXTINGUE CON LA MUERTE DEL PATRÓN, SINO QUE SE DA LA FIGURA DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL.** Si a consecuencia de la muerte del patrón que contrató al trabajador, el nuevo empleador pretende dar por terminada la relación laboral existente, aun cuando aquél siguió prestando sus servicios de manera continua en el mismo giro comercial, ello resulta

inacertado, porque la ley en ese sentido es de taxativa interpretación, al determinar que únicamente puede concluir el nexo contractual por muerte del trabajador, de conformidad con el artículo 53, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo y no del patrón, ya que en este caso se dejaría sin protección alguna al actor respecto del empleador, quien en determinado momento puede ser sustituido por otro patrón o por la sucesión del de cujus; luego entonces, estamos en presencia de una sustitución patronal y no de una nueva relación laboral.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE  
TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 191/2002. Operadora de Inmuebles y Restaurantes de Tradición y Calidad, S.A. de C.V. 9 de mayo de 2002. Mayoría de votos; unanimidad en relación con el tema contenido en esta tesis. Disidente: Alejandro Sosa Ortiz. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

#### **4.4.2. Quien puede interponer el incidente de sustitución patronal.**

Como hemos mencionado con anterioridad, para que se pueda interponer el incidente de sustitución patronal, es necesario que exista un juicio en juicio en la etapa de cognición o bien se trate de ejecutar un laudo cuando suceda la sustitución, en la etapa de ejecución, presentando así el caso de saber quién puede interponer dicho incidente.

En efecto, la Ley laboral actual no establece de manera puntual quién o quienes se encuentran facultados para interponer el incidente de sustitución patronal; sin embargo, desde nuestro punto de vista las personas que tienen la legitimación para promover dicho incidente son:

- a) El Trabajador.
- b) Los apoderados del trabajador.
- c) El patrón sustituido.
- d) Los apoderados legales del patrón sustituido.

Dado que nuestra investigación se encuentra encaminada a una propuesta de reforma a la actual Ley Federal del Trabajo, en la cual se establezca qué personas se encuentran legitimadas para promover dicho, desde este momento proponemos la adición a dicho ordenamiento de las personas mencionadas con anterioridad y que en obvio de repeticiones se inserta a la letra.

Ahora bien, si el trabajador tiene conocimiento del algún cambio de patrón durante la secuela del procedimiento, en la etapa de instrucción o de ejecución, ya sea a través de aviso por escrito (circunstancia que debe estar debidamente acreditada) del patrón sustituido, del patrón sustituto o bien de su sindicato e incluso de la Junta correspondiente, tiene la facultad ya sea por sí mismo o bien por conducto de sus apoderados, de promover el multicitado incidente de sustitución de patrón.

Por lo que respecta al patrón sustituto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 690 establece que “las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en el, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la

Junta.” Esta disposición otorga al patrón sustituto la posibilidad de acudir directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a comprobar su interés en el juicio.<sup>45</sup>

#### **4.4.3. Términos para interponer el incidente de sustitución patronal.**

La Ley Federal del Trabajo no establece un término para promover el Incidente de sustitución patronal; sin embargo para efectos de la presente investigación y desde nuestro punto de vista el incidente se puede interponer en cualquier etapa del procedimiento y por lo tanto no tiene término, (siempre y cuando subsista el juicio), y en consecuencia no procede término alguno; por la circunstancia de que se trata de una acción solidaria respecto de los deudores, en el concepto de que uno reemplazará al otro.

En ese tenor de ideas, resulta necesario transcribir el siguiente criterio federal, que tiene aplicación a lo sostenido por nosotros, además de que reitera nuestro punto de vista, que a letra resa:

Quinta Época  
Registro: 368698  
Instancia: Cuarta Sala  
Tesis Aislada  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
CVII  
Materia(s): Laboral  
Tesis:  
Página: 81

---

<sup>45</sup> Cfr. DÁVALOS MORALES José, Tópicos Laborales, segunda edición, Porrúa, México 1992, p. 33



**PATRON SUSTITUTO, PRESCRIPCION EN RELACION CON LA DECLARACION DE.**

No puede hablarse de prescripción cuando se trata de incidentes promovidos para el efecto de que se declare la sustitución patronal, por la circunstancia de que se trata de una acción solidaria respecto de los deudores, en el concepto de que uno reemplazará al otro, lo que por sí solo no puede dar origen a una acción que pueda prescribir, en los términos de los artículos 328 y 329 de la Ley Federal del Trabajo. Así, considerada la cuestión, es de concluirse que cuando se opera el cambio de patrón de una empresa y este se admite y declara por una Junta de Conciliación y Arbitraje, no puede decirse que se trata del ejercicio de una acción prescriptible, independiente de la principal que se ejercita en el juicio laboral; sino que se trata solamente de un aspecto procesal en el que un patrón demandado es reemplazado por otro que, como causahabiente de aquél, sigue siendo la parte demandada en el juicio laboral con todas las consecuencias derivadas de la contienda planteada.

Amparo en revisión en materia de trabajo 8169/49. Petróleos Mexicanos. 5 de enero de 1951. Mayoría de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

En efecto, cuando se trata de un incidente de sustitución patronal, no estamos frente a una acción que pueda prescribir como la establece la Ley Federal del Trabajo, como podría ser la acción de indemnización o reinstalación por un despido injustificado o bien el pago de una prestación de aguinaldo, vacaciones, etcétera, sino por el contrario se trata de una mero

aspecto procesal en que un patrón es reemplazado por otro, (sustitución procesal), esto es, no se trata de una cuestión de fondo, sino de un aspecto adjetivo, y por lo tanto no prescribe el incidente de sustitución patronal, pues de considerar lo contrario haría nugatorio el derecho del trabajador de comparecer a juicio y reclamar lo que en derecho le corresponde, aunado a que se le violentaría su derecho de exigir el cumplimiento a una relación de trabajo.

#### **4.4.4. Tramitación del incidente de sustitución patronal.**

Si bien es cierto, que la tramitación del incidente de sustitución patronal debe regirse por las reglas de los incidentes innominados; es decir, que cuando un incidente, no tengan una tramitación especial de acuerdo a lo establecido en el artículo 765 de la Ley de la materia se deben resolver de plano, no menos cierto es, que de acuerdo a la práctica profesional y a nuestro criterio, dicho incidente debe interponerse directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (que conozca del juicio), ya sea por escrito o por comparecencia en cualquiera de las etapas del procedimiento o inmediatamente después de la diligencia de requerimiento de pago y/o embargo; esto es, en la etapa de ejecución.

Ahora bien, como se ha venido mencionando, puede promoverse por conducto del trabajador, los apoderados del trabajador, el patrón sustituido o bien por los apoderados legales del patrón sustituido;

En el escrito o comparecencia, se pueden ofrecer y exhibir las pruebas que se tengan en ese momento, por lo que interpuesto dicho incidente la Junta de Conciliación y Arbitraje que éste conociendo del juicio principal, de inmediato dictará un acuerdo para la celebración de una audiencia incidental, para lo cual citará a las partes, y ordenará las notificaciones correspondientes a cada una

de ellas (patrón sustituto y sustituido), y en la que se escuchará a las partes, la parte promovente ratificará su incidente planteado, así como deberá ofrecer y exhibir las pruebas que tenga en su poder, o en su caso, ratificar todas y cada una de las pruebas que ya haya ofrecido y exhibido con anterioridad, evidentemente, con las cuales pretenda acreditar la y patronal, y a continuación el patrón sustituido y el patrón sustituto, darán contestación a dicho incidente y ofrecerá y exhibirán las pruebas para acreditar o desvirtuar la sustitución patronal; posteriormente se admitirán las pruebas ofrecidas conforme a derecho y se ordenará su desahogo, señalándose nueva fecha para ello, por lo que una vez que se hayan desahogado todas y cada de dichas probanzas se dictará la resolución correspondiente, donde se declare procedente o improcedente dicho incidente de sustitución patronal, todo ello con suspensión del mismo, hasta que sea declarada como tal.

Cabe señalar, que en el caso de que el patrón sustituto, niegue tener dicho carácter, corresponde al mismo la carga de la prueba, tal y como lo ha sostenido la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en jurisprudencia por contradicción de tesis, la cual se transcribe para mayor ilustración:

Novena Época

Registro: 170002

Instancia: Segunda Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXVII, Marzo de 2008

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 28/2008

Página: 261

**SUSTITUCIÓN PATRONAL. SI LA DEMANDADA SUSTITUTA NIEGA TENER TAL CARÁCTER, A ELLA LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

De la interpretación sistémica de la Ley Federal del Trabajo, y en especial de sus artículos 41 y 784, se concluye que cuando el trabajador alegue en cualquier etapa del procedimiento de trabajo la existencia de una sustitución patronal y la persona física o moral en su calidad de patrono sustituto niegue tal carácter, a éste corresponderá la carga de la prueba, en virtud de que la sustitución patronal es una figura jurídica en la cual participan únicamente la parte patronal sustituta y la patronal sustituida, es decir, se realiza solamente entre el transmisor y el adquirente de la unidad económico-jurídica, sin que los trabajadores tengan participación alguna en su realización, de ahí que le corresponda a la parte patronal la carga de la prueba cuando se alegue la sustitución patronal y éste la niegue, en cualquier plazo, en el entendido de que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el sustituto por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la legislación laboral, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses, por lo que concluido este lapso, subsistirá hacia el futuro únicamente la responsabilidad del patrón sustituto.

Contradicción de tesis 7/2008-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Sexto Circuito. 13 de febrero de 2008. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Alfredo Aragón Jiménez Castro.

Tesis de jurisprudencia 28/2008. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinte de febrero de dos mil ocho.

En otro tenor de ideas, es preciso señalar que para tramitar el incidente de sustitución patronal no es necesario que el trabajador se encuentre prestando sus servicios al tramitar dicho incidente.

Novena Época

Registro: 201285

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tesis Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
IV, Octubre de 1996

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.3o.42 L

Página: 626

**SUSTITUCION PATRONAL, PARA SU EXISTENCIA ES INNECESARIO QUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE LABORANDO.** Para la existencia de la sustitución patronal, no es necesario que el actor se encuentre prestando sus servicios en la fecha en que se realizó, pues únicamente exige la ley que el patrón sustituto adquiera las obligaciones derivadas de la sustitución y acepte todas aquellas responsabilidades que el patrón sustituido tenía para con sus trabajadores, con independencia de que alguno o algunos no se encontraran laborando debido a la instauración de un

conflicto laboral, cuyo hecho generador lo sea el cumplimiento de prestaciones laborales, ya que, de prosperar éstas, impone al patrón sustituto responsabilidades que debe cumplir conforme al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 85/96. José Raúl Ochoa Torres. 30 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

#### **4.4.5. Resolución del incidente de sustitución patronal.**

Como hemos tratado a lo largo del presente capítulo, para que pueda tramitarse el Incidente de sustitución patronal deberá promoverse dentro de un juicio; por lo tanto, en el caso de que se declare procedente el Incidente de sustitución patronal, deberá condenarse solidariamente al patrón sustituto y al sustituido hasta por el término de seis meses a partir de que haya tenido conocimiento el trabajador o el sindicato de la sustitución, transcurrido dicho término resulta responsable al patrón sustituto y deberá ser condenado al pago de todas y cada una de las prestaciones a que haya sido condenado el patrón sustituido.

Sirve de ilustración, en el caso que nos ocupa, los siguientes criterios federales, que a continuación nos permitimos transcribir:

Materia(s): Laboral

Tomo CIII

Tesis Aislada

Quinta Época del Semanario Judicial de la  
Federación

Página: 637.

**PATRON SUSTITUTO, RESPONSABILIDAD DEL, EN LOS LAUDOS QUE CONDENAN AL SUSTITUIDO.** Aun cuando la sustitución de patrón dentro del procedimiento laboral, sólo tenga efectos procesales, cuando dicha sustitución tiene lugar concluido el juicio y estando ya pronunciado laudo firme en contra del patrón sustituido, el sustituto, como asume los derechos y obligaciones de aquel, no deja de responder de las prestaciones definidas en el propio laudo.

Amparo en revisión en materia de trabajo 2996/49.  
Zulueta Tomás y coagraviado. 20 de enero de 1950.  
Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Emilio Pardo  
Aspe. Relator: Mariano Ramírez Vázquez.

En efecto, si ya fue pronunciado un laudo firme y se demuestra a través de un incidente que se ha producido un cambio de patrón, el patrón sustituto tendrá que responder por las obligaciones a que fue condenado el anterior patrón, pues de lo contrario daría lugar a que después de tener un laudo firme en su contra, buscara el reemplazo en su calidad de patrón y con ello defraudar al trabajador, pues el patrón sustituto, no estaría en posibilidades de asumir las

consecuencias del patrón sustituido, pues la figura de sustitución patronal se traduce únicamente en un aspecto meramente procesal y no de fondo.

Novena Época

Registro: 185481

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tesis Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XVI, Noviembre de 2002

Materia(s): Laboral

Tesis: I.6o.T.138 L

Página: 1195

Ahora bien, la Junta que conozca de un procedimiento laboral, y en el cual advierta que a su juicio existe a todas luces una sustitución patronal, de oficio puede decretar la misma, pues en el caso de que el trabajador enderece la demanda contra un tercero (patrón sustituto), y no le reclame las prestaciones contenidas en su escrito de demanda, dicha omisión no impide que la Junta pueda dictar resolución en contra de dicho tercero, pues la Ley protege a los trabajadores, pues de los antecedentes que tenga y que obren en el expediente correspondiente tendrá elementos para considerar que dicha omisión trastocaría en sus derechos.

A manera de ilustración se transcribe el siguiente criterio federal:



**SUSTITUCIÓN PATRONAL. LA JUNTA PUEDE RESOLVER SOBRE LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE AQUÉLLA, CUANDO DEL EXPEDIENTE SE DESPRENDAN LOS HECHOS QUE LA GENERAN Y HAYAN SIDO LLAMADOS A JUICIO TANTO EL PATRÓN SUSTITUIDO COMO EL SUSTITUTO.** Conforme al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la sustitución patronal se sustenta en el hecho de que el patrón original transmita la empresa, establecimiento o fuente de trabajo a otra persona llamada patrón sustituto, en cuyo caso los trabajadores no se verán afectados por esa situación, dado que el efecto que surte al operar tal figura jurídica consiste en la responsabilidad solidaria que tendrá aquél con el nuevo patrón respecto de las obligaciones con los trabajadores nacidas antes de ese hecho. En tal virtud, si en un juicio laboral los trabajadores demandan a una persona y posteriormente enderezan contra otra, pero omiten demandar la responsabilidad de ésta por la sustitución patronal, esa omisión no impide que la Junta pueda pronunciarse respecto de dicha figura jurídica, pues la misma se sustenta en la transmisión de la fuente de trabajo, y lo que la ley pretende es la protección de los derechos de los trabajadores; por lo que resulta innecesario reclamar en un juicio laboral la responsabilidad derivada de una sustitución patronal, cuando de la demanda o contestación a la misma se desprenden los hechos que originan la sustitución patronal y, además, hayan sido llamados

a juicio tanto el patrón sustituido como el patrón sustituto.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7576/2002. José Pablo Pérez Pérez y otros. 5 de septiembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Asimismo, nos resulta muy interesante, mencionar que en el indebido caso que los patrones sustituto y sustituido, estipulen en un contrato de compraventa o cesión de derechos de la empresa, que uno de ellos, será el único en responder por las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución y que el otro patrón quede desligado por completo, de cualquier responsabilidad, dicho pacto celebrado por dichos patrones, evidentemente resulta nulo e ilegal, ya que de lo contrario haría nugatorio el derecho de los trabajadores.

Al respecto, tiene aplicación al caso en concreto, el siguiente criterio federal, que a letra establece:

Novena Época

Registro: 196828

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tesis Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

VII, Febrero de 1998

Materia(s): Laboral

Tesis: I.9o.T.79 L

Página: 523

**PATRÓN SUSTITUTO Y SUSTITUIDO. INEFICACIA DEL PACTO DE QUE SÓLO UNO DE ELLOS RESPONDERÁ DE LAS OBLIGACIONES NACIDAS ANTES DE LA FECHA DE LA SUSTITUCIÓN.**

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo no contiene autorización alguna que permita a los patrones sustituto y sustituido estipular que sólo uno de ellos responda por las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución y que el otro quede desligado de cualquier responsabilidad, por lo que el pacto que realicen en tal sentido es ilegal y carece de eficacia frente a los trabajadores de la empresa o establecimiento.

**NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

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

Por último, en el caso de que la Junta declare improcedente el incidente de sustitución patronal deberá eximirse de cualquier obligación al patrón sustituto, y deberá continuarse el juicio en trámite, y en su caso, condenarse al patrón sustituido al pago de todas y cada una de las prestaciones contenidas en el escrito inicial de demanda, en especial si no se dio aviso a los trabajadores de la sustitución, y de igual manera, si es el caso, ejecutarse los laudos contra

el patrón sustituido y sobre los bienes que formen la empresa, ello si el procedimiento se encuentra en la etapa de cognición o bien en la de ejecución.

#### **4.5. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, respecto del incidente de sustitución patronal.**

El Incidente de sustitución patronal procede en términos de lo establecido en los artículos 41 y 765 de la Ley Federal del Trabajo, y surge cuando se presente un cambio de patrón por lo que proponemos que dicho incidente de sustitución patronal, se regule como incidente nominado en un nuevo apartado ya que para promover un incidente dentro del procedimiento se debe hacer en la etapa de demanda y excepciones, en el presente caso se propone que proceda tanto en la etapa de cognición, como en la etapa de ejecución; esto es, en cualquier etapa del procedimiento, y dicha procedencia se dé cuando el trabajador tenga conocimiento de la sustitución patronal y no cuando se dé el aviso al trabajador o al sindicato como lo establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en la mayoría de los casos se hace la transmisión de la empresa sin que se dé aviso al trabajador o al sindicato por escrito; merced de lo cual se realiza la presente propuesta.

Proponemos al Poder Legislativo, que se reforme los artículos 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, y se adicione un capítulo especial para regular de manera específica el Incidente de Sustitución patronal; como un incidente de previo y especial pronunciamiento; para quedar de la siguiente manera:

Artículo 762. Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento, las siguientes cuestiones:

**“VI.- Sustitución patronal”.**

Artículo 763. Cuando se promueva un incidente, dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuando el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia, y en los casos de acumulación y excusas; **o bien, cuando se trate de sustitución patronal,** dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

Asimismo, y al ser el motivo de la presente tesis, la regulación de manera específica del incidente de sustitución patronal, proponemos la adición de los siguientes artículos:

Artículo 763 Bis. Procede el incidente de sustitución patronal, en la etapa de cognición, o en la etapa de ejecución; cuando el trabajador tenga conocimiento de la sustitución patronal.

Artículo 763 Ter. Pueden promover el incidente de sustitución patronal.

- a) El Trabajador.
- b) Los apoderados del trabajador.
- c) El patrón sustituido.
- d) Los apoderados legales del patrón sustituido.

Artículo 763 Quáter. Una vez presentado el incidente de sustitución patronal ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante escrito o comparecencia, de inmediato se dictará un acuerdo para la celebración de una audiencia incidental, ordenándose notificar a las partes, para que comparezcan a la misma, contesten y ofrezcan pruebas de su parte; y una vez desahogadas las pruebas respectivas, la Junta dictará resolución dentro del término de los diez días siguientes.

Artículo 763 Quintus. Si la Junta declara procedente el Incidente de sustitución patronal, deberá condenarse solidariamente al patrón sustituto y al sustituido hasta por el término de seis meses a partir de que haya tenido conocimiento el trabajador o el sindicato de la sustitución; en caso contrario, deberá eximirse de cualquier obligación al patrón sustituto, y deberá continuarse el juicio en trámite.

Después de haber realizado un análisis del Incidente de la sustitución patronal en el procedimiento laboral en la presente investigación a través de sus cuatro capítulos nos damos cuenta de que el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo establece que los incidentes que no señalen una tramitación especial se tramitarán de plano oyendo a las partes, debemos señalar que efectivamente la sustitución patronal debe tramitarse incidentalmente, sin embargo consideramos que existe una laguna legal sobre el particular, por lo que se propone que la sustitución patronal se regule en la Ley Federal del Trabajo como un incidente nominado para que tenga una reglamentación clara y precisa de cómo tramitarse, y resolverse si se da en el procedimiento de cognición como en el de ejecución, por lo que a través del desarrollo de este trabajo descubrimos que sí existe una regulación deficiente de éste incidente, por lo que se propuso una adición a la Ley Federal del Trabajo.

## Conclusiones

**PRIMERA.** Para que surja a la vida jurídica el incidente de sustitución patronal, es necesario que exista un juicio previo, esto es, que para que pueda tramitarse dicho incidente debe existir un procedimiento laboral, ya que de lo contrario estaríamos hablando de un procedimiento paraprocesal, y no de un incidente de sustitución patronal; pero además de la existencia de un procedimiento, es necesario que dentro del mismo surja la sustitución de un patrón, y precisamente se da cuando el patrón (que tenga legitimación en el proceso) de una empresa, negociación o establecimiento de cualquier giro o naturaleza, vende, cede, fideicomisa o traspasa a otro patrón dicha empresa, con sus debidos derechos y obligaciones; pero además dicho incidente tendrá que ser promovido en el juicio por cualquiera de las partes, para lograr la estabilidad de los trabajadores en su empleo.

**SEGUNDA.** Ante la inseguridad laboral de los trabajadores en su empleo o al pago de sus prestaciones a que tienen derecho se propone que el Incidente de sustitución patronal se promueva en cualquier etapa del procedimiento así como en el procedimiento de ejecución, esto es en cuanto tengan conocimiento de la sustitución patronal.

**TERCERA.** Si se declara procedente el incidente de sustitución patronal, el patrón sustituto adquiere, en virtud de la sustitución todos los derechos y obligaciones del patrón sustituido; siendo el patrón sustituido 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 por escrito del traspaso, venta, cesión o fusión de la negociación, ya sea al sindicato o a los trabajadores, y en tratándose de dicho incidente, el patrón

sustituto estará a las resultas del procedimiento en el que se declare dicha sustitución; en tanto que el sustituido solo lo estará hasta por el término de seis meses una vez declarado procedente dicho incidente.

**CUARTA.** Si se declara procedente el incidente de sustitución patronal, con relación al patrón sustituido podemos mencionar: que una vez que se declare procedente el incidente de sustitución patronal, deberá reconocer y responder de todos y cada uno de los derechos adquiridos por los trabajadores por dicha empresa o establecimiento (que tengan legitimación en el procedimiento laboral en el cual se declare procedente dicho incidente), siendo responsable hasta por el término de seis meses posteriores a dicha declaración, esto es, a las resultas del juicio.

**QUINTA.** Se propone que el Incidente de sustitución patronal (mismo que actualmente se regula por la regla general para los incidentes innominados, establecida en el artículo 765 de la ley de la materia) se adicione en la Ley Federal del Trabajo como un incidente nominado, en un nuevo apartado, fijando los requisitos y supuestos de procedencia, señalando quién debe promoverlo, además de que se señale que dicho incidente debe tramitarse en cualquier etapa del procedimiento a partir de que tenga conocimiento el trabajador de la sustitución patronal; y cuando se dé el aviso al trabajador o al sindicato como lo establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, dejando sin efecto el término de seis meses.

**SEXTA.** Se propone que el aviso de sustitución patronal se dirija a los trabajadores de la empresa o a su sindicato, se señale el motivo y la fecha de la sustitución patronal, nombre del patrón sustituto, cuales son los derechos y obligaciones de las partes, debidamente firmado por las partes, quedando de la siguiente manera:



## AVISO DE SUSTITUCIÓN PATRONAL

A los trabajadores de “EL SURTIDOR S.A. DE C.V.”

o

Al Sindicato (Titular del Contrato Colectivo de Trabajo)

Para dar cumplimiento a lo ordenado en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, hacemos de su conocimiento que a partir de esta fecha, la empresa “EL RESURGIMIENTO S.A. DE C.V.” se constituye como “patrón sustituto” de los trabajadores de la empresa “EL SURTIDOR S.A. DE C.V.” los cuales se enumeran en la lista adjunta al presente.

Por lo anterior el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de la relación laboral y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido este subsistirá únicamente la responsabilidad en el servicio del nuevo patrón.

Para los efectos legales a que haya lugar el patrón sustituto les reconoce todas y cada una de las prestaciones que venían percibiendo, condiciones de trabajo, e inclusive antigüedad.

México, D. F. a ... de ....de 2013

Patrón sustituto

Firma

Patrón sustituido

Firma

Trabajador

Firma

**SÉPTIMA.** Se propone que las personas que estén debidamente legitimadas para promover el incidente de sustitución patronal sean el trabajador, los apoderados del trabajador, el patrón sustituido, los apoderados legales del patrón sustituido, aunque ya señalamos con anterioridad que en la práctica quien mas promueve el incidente de sustitución patronal es el trabajador ya sea personalmente o por conducto de su apoderado legal.

**OCTAVA.** Cabe señalar, que en el caso de que el patrón sustituto, niegue tener dicho carácter, corresponde al mismo la carga de la prueba, tal y como lo ha sostenido la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Se propone que la carga de la prueba en dicho incidente sea del patrón.

**NOVENA.** Es preciso señalar que para tramitar el incidente de sustitución patronal no es necesario que el trabajador se encuentre prestando sus servicios al tramitar dicho incidente.

**DÉCIMA.** Es por lo anterior, que ante la falta de regulación del incidente de sustitución patronal en la Ley Federal del Trabajo, debe regularse de manera específica y detallada en dicha Ley, se debe reformar los artículos 762 y 763, así como la adición de los artículos 763 bis, ter, cuater y quintus, para que se den los lineamientos correspondientes a la procedencia, términos, personas facultadas para interponerlos, trámite y resolución del mismo, como quedaron establecidos en el capítulo correspondiente en esta tesis.

**DÉCIMA PRIMERA.** Se concluye que el Poder Legislativo debe realizar las reformas y adiciones precisadas en la conclusión que antecede y se reforme la Ley Federal del Trabajo, para que con ello se regule detalladamente el Incidente de sustitución patronal.

### Fuentes Consultadas

ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Ediciones Ariel, España, 1973.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1990.

BAUCHE GARCIDIEGO, Mario, La Empresa, segunda edición, Porrúa, México, 1983.

BAYLOS GRAU, Antonio y/o, Derecho Penal del Trabajo, Trotta, España, 1991.

BAYLOS GRAU, Antonio, Instituciones de Derecho Procesal Laboral, Trotta, España, 1995.

BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México, cuarta edición, Porrúa, México, 1974.

BERMÚDEZ, CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1989.

BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista México 1992.

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

CALDERA, Rafael, Curso del Derecho del Trabajo, Tomo I, segunda edición, El Ateneo, Argentina, 1960.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1996.

CLARIÁ OLMEDO, Jorge A., La excepción procesal, en Estudios de Derecho Procesal en honor de Niceto Alcalá Zamora y Castillo, volumen 1, UNAM, México, 1978.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Esfinge, México, 2001.

COUTURE, J. Eduardo, Fundamentos del Derecho Procesal Civil, tercera edición, Ediciones de Palma, Argentina, 1958.

DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1988.

DÁVALOS MORALES, José, Tópicos Laborales, segunda edición. Porrúa, México, 1992.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, décima octava edición, Porrúa, México, 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1990.

DE PINA VARA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Botas. México, 1952.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, tomo II, Porrúa, México, 1990.

FRAGA. Gabino. Derecho Administrativo, cuadragésima segunda edición, Porrúa. México, 2002.

GÓMEZ, Orlando, y/o, Curso de Derecho del Trabajo, tomos. I y II, primera edición, Cárdenas Editor, México, 1979.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, décima séptima edición, Porrúa, México 1990.

KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Tomo I, cuarta edición, Ediciones De-palma, Argentina, 1987.

L. DEVEALI, Mario, El Derecho del Trabajo en su Aplicación y sus Tendencias, Tomo I. Astrea, Argentina, 1983.

MARTÍNEZ, Morales, Rafael I. Derecho Administrativo 3er y 4º Cursos. 2ª Edición. Editorial Oxford University Press Harla. México, 1997.

MARTORELL Ernesto Eduardo, La Transferencia de la Empresa: problemática laboral, Ediciones De-palma, Argentina, 1993.

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

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, (comentarios y Jurisprudencia), Segunda edición. PAC, México, 1980.

RAMOS, Álvarez, Oscar Gabriel. Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las empresas y el Estado. Trillas. México, 1991.

RAMOS, Álvarez, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Trillas. México, 1997.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo panorama y tendencias, Miguel Ángel Porrúa, México, 2006.

ROJINA VILLEGAS, Rafael, Compendio de Derecho Civil, tomo III, Porrúa, México, 1982.

TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición Trillas, México, 2001.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1985.

VALVERDE, Antonio Martín y/o, Derecho del Trabajo, Tecnos, España, 1991.

## **LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sexta edición, Oxford University Press, México, 2012. Comentada por Rafael I. Martínez Morales

Ley Federal del Trabajo, vigésima edición, Esfinge, México 2001. Comentada y jurisprudenciada Juan B. CLIMENT BELTRÁN.

Ley Federal del Trabajo octogésima octava edición, Porrúa, México 2013, comentada por Trueba Urbina Alberto.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA 1917 -2001, Materia Laboral Compilación y sistematización por Rolando Cárdenas Velasco, Ángel Editor, México 2001.

### **DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS**

Diccionario de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2001. Coordinada por JOSE MANUEL LASTRA LASTRA.

Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II, vigésima primera edición, Heliasta, Argentina, 1989. Coordinado por Guillermo Cabanellas.

Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Publicación conmemorativa del cincuentenario de la primera Ley Federal del Trabajo 1931/1981. Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

### **SITIOS WEB**

Página de la Suprema Corte de Justicia de la Nación <http://www.scjn.gob.mx>

Página de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social <http://www.stps.gob.mx>