



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

“LOS EFECTOS DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL
EN LA EJECUCION DEL LAUDO”

TESIS

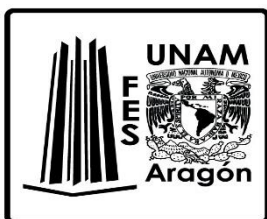
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

RAQUEL SANDOVAL MEJORADA

ASESOR:

LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ



Nezahualcóyotl, Estado de México, FEBRERO DE 2016





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*“Que nadie suba a la tribuna sin una causa justa,
y que nadie descienda de ella sin el sentido
de la dignidad cumplida.”*

José Muñoz Cota

AGRADECIMIENTOS

A mis padres:

*Quienes en todo momento impulsaron esta satisfacción,
creyeron en mí, y de quienes sólo deseo disfruten la dicha
que me brinda dedicar mi camino a lo que tanto anhelé.*

A mi maestro Javier:

*Quien con paciencia, esfuerzo y constancia
me alentó a culminar uno de los más
importantes proyectos de mi vida.*

DEDICATORIAS

A Fabrizzio:

*Porque, aunque trillado suena, eres
el motor de cada uno de mis actos.*

A mi hermana y mi hermano:

*Porque yo creo en ustedes y esto no es un ejemplo,
sino una prueba de lo que sí se puede alcanzar,
solo basta ir por ello.*

ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO. LA RELACIÓN DE TRABAJO

1.1 Concepto	4
1.2 Constitución	6
1.3 Formalidades	9
1.4 Elementos	12
1.5 Estabilidad	17
1.6 Duración	19

CAPÍTULO SEGUNDO. MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

2.1 Conflictos de trabajo	21
2.1.1 Concepto	24
2.1.2 Causas	26
2.1.3 Clasificación	28
2.2 Medios de solución de los conflictos de trabajo	34
2.3 Conciliación	35
2.3.1 Concepto	36
2.3.2 Causas	38
2.3.3 Clasificación	39
2.4 Arbitraje	42
2.4.1 Concepto	43
2.4.2 Causas	43
2.4.3 Clasificación	44

CAPÍTULO TERCERO. LA SUSTITUCIÓN PATRONAL

3.1 Concepto	45
3.2 Requisitos	49
3.3 Criterios jurisprudenciales	49

CAPÍTULO CUARTO. LA SUSTITUCIÓN PATRONAL EN LA EJECUCIÓN DEL LAUDO

4.1 El laudo	58
4.1.1 Concepto	58
4.1.2 Clasificación	62
4.1.3 Requisitos	64
4.1.4 Naturaleza Jurídica	71
4.2 Ejecución del laudo	71
4.2.1 Concepto de ejecución	71
4.2.2 Órganos ejecutores	73
4.2.3 Oportunidad de la ejecución	73
4.2.4 Procedimiento de embargo	79
4.3 Incidente de sustitución patronal	81
4.3.1 Clasificación de los incidentes	83
4.3.2 Trámite	84
4.4. Incidente de sustitución patronal en la ejecución del laudo	97

CONCLUSIONES	100
--------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	101
--------------	-----

INTRODUCCIÓN

Hoy en día resulta necesaria la evolución del derecho laboral para detener las prácticas habilidosas de los patrones que evaden las responsabilidades cuando se enfrentan a la ejecución de un laudo, motivo que impulsó la realización de este estudio.

Nuestro objetivo es brindarle al trabajador seguridad jurídica para que el derecho que tiene a la justicia no se vea violentado por el patrón pues el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la práctica no le favorece.

Así también es prudente que se contemple la sustitución patronal como un incidente del que depende una perplejidad económica que vive el trabajador y del que la Ley Federal del Trabajo debe hacer cumplir, dando el seguimiento prudente para que pueda resolverse a defensa del trabajador.

Dentro de esta investigación utilizamos diversos métodos de investigación, como el de la hermenéutica como herramienta para interpretar el significado de diversos textos jurídicos e incluso extraer el espíritu de diversas legislaciones aplicables; asimismo empleamos el método analítico que en el partimos de lo general a lo particular, pues si bien es cierto todo conflicto laboral y lo que deriva de ello nace con la relación laboral.

Ahora bien, las técnicas utilizadas son la recolección de datos principalmente, valiéndonos de libros, legislaciones y de la recolección de copias simples de documentos públicos emitidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como el método de la observación directa, es decir, estuvimos en contacto cercano con el procedimiento de incidente de sustitución patronal del que observamos el surgimiento del problema planteado a lo largo de la investigación.

Siendo esto, podemos decir que un incidente de sustitución patronal improcedente tiene como consecuencia la suspensión definitiva del procedimiento de ejecución, vulnerando diversos derechos del trabajador; puesto que nuestra aportación al derecho es no sólo considerar, dentro de la Ley Federal del Trabajo, de gran importancia el incidente de sustitución patronal, sino además que toda vez que éste se sustancie, la Junta debe requerir al patrón para que aporte lo que a su derecho convenga y desvirtúe el dicho del trabajador, es decir, la prueba de la carga debe recaer en el patrón pues es quien se encuentra en total posibilidad de probar en su caso que es o no el patrón sustituto.

La investigación parte en el capítulo primero explicando la relación de trabajo desde su concepto, tomándolo como base de todo aquello de donde surge el derecho laboral, pues podemos decir que sin ésta figura no tendría sentido todas las normas laborales.

En el capítulo segundo tratamos el tema de los conflictos del trabajo, así como sus medios de solución, estudiando los conceptos, sus causas y clasificación, pues si bien es cierto para abordar el tema en estudio debemos entender del medio por el cual se soluciona un conflicto laboral que es de donde deriva un procedimiento de ejecución y de ello cuando aparece un incidente de sustitución patronal.

Asimismo, en el capítulo tercero estudiaremos los elementos que conforman la sustitución patronal, resaltando sus requisitos esenciales, así como la forma en que la Corte contempla ésta figura jurídica, haciendo un breve análisis.

Finalmente, el capítulo cuarto como esencia de la investigación, trata de la sustitución patronal en la ejecución del laudo, realizamos un análisis de dicho procedimiento y la forma en que la Junta resuelve un incidente de sustitución

patronal en ésta parte del procedimiento, auxiliándonos de algunas actuaciones emitidas por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente obtenemos nuestras conclusiones, en las que proponemos un pequeño cambio que tiene amplias consideraciones a la sustitución patronal, cuando interviene en el procedimiento de ejecución.

CAPÍTULO PRIMERO

LA RELACIÓN DE TRABAJO

En éste capítulo analizaremos la relación de trabajo su concepto, así como diversas características importantes que la conforman, consultando para ello a diversos autores quienes nos ayudarán a abundar en el presente tema.

1.7 Concepto

El ilustre autor Mario de la Cueva, en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, nos describe toda una teoría de la relación del trabajo, refiriéndose a la creación de los derechos y las obligaciones que surgen de la misma, al nacimiento de un derecho nuevo que no está sujeto al derecho civil, derecho que abraza en su totalidad la teoría contractualista, mismo que no dejaría resaltar la diferencia entre las relaciones humanas de los bienes materiales, como bien los cita en esta obra, nuestro autor alude a Georges Scelle, quien en 1922 manifestó “Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física”¹.

Por lo que respecta al teórico Alberto Briceño, en su obra Derecho Individual del Trabajo, acerca de la teoría de la relación del trabajo nos expone: “No pueden quedar al acuerdo de las partes las condiciones que regulan la relación patrón-trabajador, sino a la aplicación imperativa de la ley, aunada a los logros que las coaliciones obtienen en la celebración de los contratos colectivos”².

Bajo esta tesis objetivista podemos decir que la protección del trabajo que ofrece el derecho nuevo es en tanto defensora de la voluntad libre del trabajador para

¹ DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, editorial Porrúa, cuarta edición, 1998, p.183.

² BRICEÑO, Ruíz Alberto, *Derecho individual del trabajo*, editorial Harla, 1985, p. 107.

prestar sus servicios, dejando a un lado el acuerdo de voluntades que daba todo tipo de favoritismo al patrono.

Debido a las carencias de un concepto específico de la relación de trabajo, encontramos algunos elementos dentro de la ley de la materia, que nos auxiliará para construir una.

A continuación, la Ley Federal del Trabajo, que aborda el tema:

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

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 10.- Patrón es 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 aquél, lo será también de éstos.

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

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

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

De acuerdo con lo anterior podemos decir, que la relación de trabajo es el vínculo entre trabajador y patrón, el primero para prestar sus servicios de manera personal y subordinada a beneficio del patrono, persona física o moral, quien a su vez pagará un salario, esta relación no dependerá de una causa o motivo para que se origine, o bien, puede estar sujeta a un contrato individual de trabajo.

1.8 Constitución

Para el tratadista Briceño Ruíz “Las normas en los artículos 5° y 123, establecen condiciones a las que debe ceñirse la relación de trabajo. El artículo 5° determina la libertad de ocupación; la imposibilidad de que se obliguen servicios sin la justa retribución y el pleno consentimiento; sólo a la persona corresponde la facultad de determinar el oficio, profesión o actividad que desea seguir. No menciona el consentimiento como acuerdo entre patrón y trabajador, sino como garantía consagrada a favor de éste último.

El artículo 123, en el enunciado del apartado A, consigna que las bases del precepto regirán de una manera general, todo contrato de trabajo; ninguna de sus disposiciones queda al arbitrio de las partes, son de imposición forzosa y contiene derechos, deberes y prohibiciones de observancia necesaria. Cualquier disposición que en perjuicio de los trabajadores los altere, no producirá efecto jurídico. La voluntad resulta secundaria al imperio de la Constitución, que comprende los diversos, específicos y detallados aspectos de la prestación de servicios”³

Por lo que estos numerales nos dan las bases de lo que podría ser la formación de la relación de trabajo, por una parte, la garantía de la libertad del trabajador de prestar sus servicios con plena anuencia, y por la otra otorga derechos, deberes e impone prohibiciones, además deja sin efecto jurídico cualquier otra práctica que violente los derechos de los trabajadores.

³ *Ibidem.*, pp. 111 y 112.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo de 1931 considera que la relación de trabajo se forma con un contrato; en su numeral 17 lo define: “Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”. Es aquí donde enfrentamos la doctrina civil, pues la constitución de la relación laboral se deja al acuerdo de voluntades que le da vida a un contrato, pero esta postura no cabe en el derecho del trabajo, la relación laboral puede darse sin la voluntad del patrón, ya que basta la prestación de un servicio para presumir que ahí es existente ésta y que además el que no exista un contrato de trabajo no hace la hace nula.

Después con un mejor criterio aparece la Ley de 1970, en su artículo 20 ya antes reproducido transforma entonces la realidad de los trabajadores al brindarles una garantía que no consagraba el artículo 17 de la Ley anterior y que se acuerda a los artículos de la materia contenidos en la Carta Magna, pues da origen al comienzo de la teoría moderna que hace distinción entre un contrato de naturaleza civil, regido por el antiguo derecho romano y sus costumbres en el que para hacerlo existente debe haber un acuerdo de voluntades y entre la relación laboral que no requisita dicho acuerdo de voluntades sino solo basta con la prestación del servicio como ya lo habíamos comentado anteriormente, dice el doctrinario Briceño Ruíz “ La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen”.⁴

Puesto que se necesita de la prestación de un trabajo personal sin importar el suceso que le de origen y a su vez éste sea retribuido con un salario, pero también nos hace mención de un contrato individual de trabajo que tiene como característica expresar la voluntad de una persona a prestar a otra un trabajo personal

⁴ *Ibidem*, p. 113.

subordinado sin dejar aún lado el pago del salario. Ambos escenarios tienen los mismos efectos en cuanto a la prestación del trabajo, la subordinación y el pago de un salario.

Pero el doctrinario Mario de la Cueva nos deja entrar en una cuestión, acerca de ese acuerdo de voluntades que debería existir antes de darse la relación laboral, pues del lado del trabajador sería un imposible sin la presencia de su voluntad ya que estaría obligando a un trabajador a someterse a la imperativa del patrón y contravendría nuestra máxima ley que en su artículo 5° señala que a nadie se le podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, pues ya que ello constituye un derecho humano, y si la ley laboral lo desconociera esclavizaría al hombre.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en el multicitado artículo 20, nos da una confirmación más de la tesis en cuestión al dar oportunidad del surgimiento de la relación laboral de cualquiera que sea el acto que le de origen pero ello no quiere decir que sea un requisito indispensable para su existencia la voluntad de las partes, el autor en comento ostenta: "...ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple, un estatuto, la Ley y los contratos colectivos entre otros ordenamientos, que está en una evolución permanente que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues, por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios."⁵

De tal manera que la ley de 1970 protege al trabajador dejando que la misma relación laboral hable de sí y baste para reconocer los derechos que éste tiene, así como las obligaciones del trabajador, pero sin olvidar que el transcurso del tiempo interviene para definir la idea de la relación de trabajo pues la disputa de la clase

⁵ DE LA CUEVA, Mario, *Óp. cit.*, p. 189.

social trabajadora por quitarle esa eficacia que surtía la voluntad al empresario quebrantó en muchas ocasiones los derechos humanos de sus subordinados, por lo que ahora éstos han obtenido la libertad de dirigir su voluntad o consentimiento para prestar sus servicios siempre a su favor y no así depender sólo de un contrato del que sólo dejaba pensar que el trabajador era sólo una herramienta más de la empresa, pues se amplía el ámbito de protección y no se deja al arbitrio de las partes tan delicada figura jurídica.

1.9 Formalidades

Referirnos a algún tipo de formalidad nos da la idea del contrato laboral, que no constituye un requisito para consolidar la relación de trabajo, sin embargo, la ley lo prevé, pero antes de mencionarlo, es importante contemplar las opiniones de los doctrinarios que dejan un legado al exponer cierta formalidad que puede existir en la relación laboral

Los autores se manifiestan al presentar sus motivos sobre la formalidad que reviste la relación laboral, de la siguiente manera:

“En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría del derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen a autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un *genus novum* en la ciencia jurídico- social de nuestro tiempo.”⁶

⁶ TRUEBA, Urbina Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, tercera edición, editorial Porrúa, 1975, p 277.

Es importante aclarar que el contrato laboral goza de plena autonomía frente a los contratos del derecho civil, tanto por estar regido por un estatuto autónomo, cuanto porque ninguna de las figuras civiles no es apta para explicarlo.

“Es preciso distinguir entre el contrato, acuerdo de voluntades y la relación de trabajo, conjunto de las condiciones en que efectivamente se presta el servicio; siendo de notar que para la existencia de esta última sólo es indispensable la voluntad del trabajador y que, consiguientemente, la concurrencia de la voluntad del patrono no es necesaria para la formación de la relación, lo que a su vez trae consigo que lo fundamental sea la relación de trabajo y no el acuerdo de voluntades puesto que es aquella la que determina, en todo caso, la aplicación del derecho del trabajo”⁷

“El origen de la relación de trabajo ha perdido el carácter contractual que si bien subsiste en algunos casos, es en los de menor importancia. La noción de contrato debe sustituirse por la de enrolamiento y enganche, según la cual el trabajador, aceptando las condiciones fijadas por el patrono o discutiendo con él o bien, finalmente, con el concurso de la voluntad del sindicato titular del contrato colectivo, entra a prestar el servicio en las condiciones fijadas por el convenio o por el contrato.”⁸

Como bien lo expresan los autores anteriormente citados, el derecho civil, para referirnos a la formalidades de la relación de trabajo queda descartado, ya que como bien lo expresamos anteriormente, la voluntad del patrón no conforma si quiera un requisito como formalidad de ésta, y a su vez, se presume de la relación laboral con el simple hecho de que el trabajador preste sus servicios y además no es para eso indispensable el contrato de trabajo, pero si bien es cierto la ley establece ciertos requisitos cuando el origen de la relación laboral sea éste.

⁷ DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del trabajo*, segunda edición, editorial Porrúa, 1945, p. 932.

⁸ *Ibidem.*, p. 933.

“El contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un contrato-realidad, puesto que existe en las condiciones reales de prestación de los servicios, independientemente de lo que se hubiere pactado, con la limitación, que no está por demás hacer, de que esas condiciones no podrán reducir los privilegios que se contengan en la ley, en el convenio o en el contrato colectivo; es además un contrato dinámico, en cuanto está sujeto a todos los cambios del derecho del trabajo.”⁹

Como bien lo expresa, el doctrinario la relación de trabajo no podrá estipularse aún con la existencia de un contrato, por menos de lo que la ley prevé.

Por otra parte, y si para originar la relación de trabajo, se estipula por medio de un contrato este debe revestir los requerimientos de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.”

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

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

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

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

V. La duración de la jornada;

⁹ *Ibidem*, p. 993.

VI. La forma y el monto del salario;

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

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

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

“Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.”

“Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.”

1.4 Elementos

De toda relación de trabajo surgen estas directrices que la conforman, encontramos que para el doctrinario Mario de la Cueva existen dos, la dirección y dependencia, las explica de la siguiente manera: 1.- La doctrina mexicana sostiene por regla general, que la dirección se refiere a la subordinación técnica, por cuanto el trabajador está obligado a seguir los lineamientos que para la ejecución del trabajo señale el patrono y la dependencia a la subordinación económica. Este punto fue sustentado por la Secretaría del Trabajo al contestar las siguientes consultas:

“Al señor Leopoldo T. Sánchez. - 16 de noviembre de 1933.- Ahora bien, la jurisprudencia ha establecido que la principal característica del contrato de trabajo es la dependencia económica en que se encuentra el trabajador en los términos legales, es necesario determinar antes si la cantidad que percibe como salario constituye la única o siquiera la principal fuente de ingresos, en

cuyo caso la decisión sería afirmativa.” “A la Confederación de Cámaras de Comercio de los Estados Unidos Mexicanos. - Oficio 9-1114 de 1935.-... Los elementos esenciales del contrato de trabajo son: Que el que preste el servicio está bajo la dirección y dependencia del que los recibe y que éste lo retribuya convenientemente; debiendo entenderse por dirección la de carácter técnico o la de mero detalle, y por dependencia la de orden económico que se establece permanentemente entre el servidor y la persona servida”.

La dependencia económica es una consecuencia de la posición que ocupa la clase trabajadora en el fenómeno de la producción y existe, en términos generales y como cuestión de hecho, en las relaciones de trabajo. Pero no puede entenderse que para celebrar un contrato de trabajo y para prestar un servicio haya necesidad de que el obrero se coloque en situación de dependencia económica. Que ésta sea una realidad, es cuestión que no se niega; lo único que se afirma es que no puede ni debe constituir un elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo.

De acuerdo con el artículo 20 de la ley transcrito con anterioridad se desprenden los elementos de la relación de trabajo, nos dice el autor Néstor de Buen

“...Podrían destacarse los siguientes:

a) Elementos subjetivos

Trabajador

Al hablar de trabajador inmediatamente sabemos que nos referimos a la persona que presta sus servicios personales a otros a cambio de una remuneración.

Este vocablo nos lo define la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8 el cual se transcribe a continuación:

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

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

La Ley del Seguro Social en el artículo 5 A, fracción V, nos dice únicamente que este concepto es el mismo empleado en la Ley Federal de Trabajo por lo que no creo conveniente transcribir dicho artículo.

En lo referente a la Ley del impuesto sobre la Renta no hace mención explícita de su concepto, solamente nos indica que un trabajador es la persona que presta sus servicios personales subordinados y que obtiene ingresos por salarios.

Tomando en cuenta lo anterior podemos decir que trabajador es aquél individuo que presta sus servicios personales a un patrón, y que recibe ingresos por la realización de sus funciones.

Patrón

De acuerdo con la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10, lo transcribimos a continuación:

“Artículo 10.- Patrón es 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 aquél, lo será también de éstos.”

En cuanto a la Ley del Seguro Social en su artículo 5 A en la fracción IV nos menciona que patrones o patrón es la persona física o moral que tenga ese carácter en los términos de la Ley Federal del trabajo. Por lo anterior como expresamente se señala nos tenemos que remitir a la definición anterior.

Analizando los puntos anteriores podemos decir que patrón es la persona ya sea física o moral que utiliza los servicios personales de otra persona física que se encuentra a su subordinación y que por esta razón se obliga a retribuir a esta persona con una remuneración a cambio de sus servicios.

Ya que para tener el carácter de patrono es necesaria en sí la utilización de los servicios de una o varias personas y que éste se efectúe mediante contratos de trabajo, pues también podría caber la posibilidad de emplear servicios por medio de contratos de diversa naturaleza, como los civiles, mandatos o de servicios profesionales.

b) Elementos objetivos

Prestación de un trabajo personal subordinado

Pago de un salario

Primero la subordinación, existiendo en la vida diaria y en todos los tiempos, pues dicho concepto se aplica al entorno de la sociedad desde tiempos muy remotos, es decir desde que pudo existir la familia, asimismo la sociedad para después existir un en todos sus aspectos y de manera más ética posible.

Lo describe el autor Alberto Briceño, “La subordinación comprende dos ámbitos distintos, el negativo y el positivo. El primero se refiere al sometimiento ciego, sin razonamientos o con decisiones; el que no busca a la persona sino a su utilidad. Así sólo el servicio llevado a cabo por esclavos o siervos tiene esta característica. El segundo busca valores más elevados, la preservación del orden jurídico; el sometimiento razonado a las normas de derecho, como condición sin la cual cualquier actividad resulta inútil. “Actualmente no se entiende por subordinación a aquel concepto antiguo medieval del trabajo servil, sino el compatible con la organización social contemporánea, la libertad individual, la libertad del trabajador y aquélla no alcanza a toda la persona del trabajador y su personalidad íntegra, sino

realmente en tanto se relaciona con la tarea que debe cumplir dentro del establecimiento que lo ocupa” (Riva Sanserverino).

Si la subordinación positiva implica el sostenimiento al orden jurídico, normativo de la vida en sociedad, el concepto adquiere su dimensión actual dignificadora del ser humano. Gracias al orden jurídico se ha limitado el poder del patrón, elevando la calidad del trabajador e impedido que éste pueda ser objeto de presiones o condiciones injustas, que en otras épocas se vio obligado a admitir. Esta subordinación significa que el patrón está condicionado en su actuar y querer y, por tanto, el trabajador está protegido en el desarrollo de sus servicios.

Los lineamientos que el patrón fija para la prestación de los servicios, no pueden contrariar las normas de trabajo; por tanto, no pueden sujetar ignominiosamente el quehacer del trabajador, sino encausarlo, para lograr el objeto social de la empresa. “En la ejecución de los contratos de trabajo la subordinación aparece como consecuencia de la facultad que tiene el empleador para encauzar la actividad del trabajador dentro de lo pactado y de acuerdo con sus intereses, mediante la potestad que se reserva, siempre encuadrada dentro de la ley, de dirigir, ordenar y controlar.”¹⁰

Y segundo, el salario que establece la primordial prestación a cargo del patrón y que deriva también de la voluntad, siendo este la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; la ley además de brindarnos la definición también indica cómo se: integra con pago hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, dicho salario se deberá pagar directamente al trabajador y en caso de imposibilidad para efectuar personalmente el cobro, se podrá realizar mediante apoderado designado por el trabajador con carta poder, asimismo nada podrá

¹⁰ BRICEÑO, Ruíz Alberto, *Óp. cit.*, pp. 123 y 124.

liberar de dicha responsabilidad al patrón; Así también queda establecido que cuando el trabajador estime que el salario no es remunerador puede solicitar a la Junta su modificación; para fijar el importe del salario deberán tomarse en cuenta la calidad y cantidad de trabajo, de igual forma debe pagarse a los trabajadores que desempeñan el mismo puesto durante la misma jornada y en las mismas condiciones de eficiencias. Todo lo anterior conforme a lo dispuesto por los artículos 57, 82,84, 86, 100,101,102,103 y 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Como bien ya lo habíamos mencionado respecto del artículo 20 de la normatividad que nos ocupa, la relación de trabajo se presume existente aún sin existir un contrato de trabajo y lógicamente que si existe dicho contrato hay una relación laboral, puesto que la primera puede existir sin el segundo, pero no al revés, sin embargo, ello no quiere decir que estén peleadas, sino que se complementan entre sí.

Si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando qué denominación se le dé a aquella, existe un contrato de trabajo y se estará sujeto a las normas laborales.

El contrato surte todos los efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve al cabo la prestación del servicio.

1.5 La estabilidad

Es importante comentar sobre esta característica dinámica, del cual entendemos que debe existir cierto equilibrio o movimiento uniforme atendiendo al artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y de la justicia social, así

como proporcionar un trabajo digno en todas las relaciones laborales, puesto que el trabajador busca esta estabilidad en su labor, es decir busca la permanencia de su empleo.

“Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 de nuestra Carta Magna y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera.”¹¹

Para Bouhome, “Es un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación económica del Estado, por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para respectiva denuncia o cuando causa prevista en la Ley no determine la transformación de la garantía en beneficio”¹²

Esto es, la Ley especifica las causas por las cuales podría existir un despido, todos los patrones están obligados a justificar el despido conforme el enumerado de las normas laborales.

¹¹ TRUEBA, Urbina Alberto, *Óp. cit*, p 277.pp. 297 y 298.

¹² DE BOUHOME, Carlos, *Despido justo*, Río, 1944, p. 39

Podemos pensar en la estabilidad de dos formas, una como impedimento para que el patrón a su arbitrio y sin causa justa despida al trabajador, esto es, estabilidad absoluta y la otra es que la ley faculta al patrón para que en el caso de despido sea mediante el pago de una indemnización, y esto se le conoce como estabilidad relativa.

1.6 Duración

Como bien lo estipula la Ley en su artículo 21, aclara que se presume la existencia de un contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe y en relación con el artículo 35, refiere a la duración de la relación de trabajo que en este caso puede ser por obra o tiempo determinado, por temporada o tiempo indeterminado, incluyendo en algunos casos el periodo a prueba o a la capacitación inicial.

Y ésta cesa o se suspende en los siguientes supuestos:

- 1) Suspensión
- 2) Recisión
- 3) Terminación
- 4) Extinción del objeto
- 5) Cumplimiento del plazo
- 6) Realización de la condición resolutoria

De tal manera que el trabajo siendo un derecho fundamental de la humanidad, es imprescindible la conservación del mismo, por lo que resalta aquí el principio de la estabilidad, la cual permitirá al trabajador una permanencia en su labor, por lo que de manera breve analizaremos el artículo mencionado anteriormente.

La relación de trabajo que depende de la obra, es para el autor J. Jesús Castorena, “la transformación de materiales para obtener un objeto cierto. Puede ser ejecutado por un solo trabajador o por un grupo de trabajadores; puede ser de duración determinada, puede ejecutarse en un breve periodo, de minutos, de horas, de días o puede alcanzar largos lapsos, de meses y hasta años”¹³

Por lo que aquí la terminación de la relación laboral deriva de la conclusión de la obra, así como la remuneración que en dado momento se vuelve periódica dado a la duración de la misma.

Otra situación es la del contrato que se celebra a tiempo determinado, en el que es necesario que se precise la fecha de su terminación, puesto que al llegar a su conclusión subsiste la prestación del servicio y mientras ésta viva se presume la existencia de la relación laboral.

Por lo que respecta al periodo de prueba, o capacitación inicial, tienen como fin demostrar que el trabajador cuenta con la capacidad y condiciones necesarias para desempeñar las funciones requeridas, ahora bien la ley al respecto sólo estipula que dicho periodo debe tener una duración no mayor a treinta días únicamente para verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

¹³ CASTORENA, J. Jesús, *Manual de derecho obrero*, México, 1984, p.85.

CAPÍTULO SEGUNDO

MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

2.1 Conflictos de trabajo

Para introducirnos al tema, hablaremos de manera breve del panorama histórico y doctrinal y para ello citaremos a diversos autores que versan sobre éste.

Como parte de la historia de los conflictos del trabajo, cabe mencionar la historia de los orígenes y de la evolución del derecho del trabajo, o con mayor precisión, *los conflictos de trabajo*, y nos referimos, claro está, a los conflictos colectivos, *son los hacedores del derecho del trabajo*, una manifestación permanente, por lo menos desde las revoluciones francesa e industrial, de la lucha de clases; pero agregamos ahora que no son la única manifestación, porque también se han dado, en el transcurso de los siglos, luchas armadas, entre las que pueden mencionarse, por su distancia en la historia, la rebelión de los esclavos romanos comandados por Espartaco en el siglo anterior a la Era Cristiana y para la Edad Contemporánea, por su grandeza y sus repercusiones sobre la vida social de los pueblos de Europa y América Latina, la *Revolución social mexicana* de 1910 y la *Revolución socialista rusa* de octubre de 1917.

Al presentarse la crisis del sistema económico de la producción esclavista y los hombres libres se vieron forzados a prestar su trabajo a cambio de una retribución, el pretor configuró los contratos de arrendamiento de obra y de obras, con base en el arrendamiento de las cosas; nacieron entonces los conflictos individuales de trabajos regulados por el derecho civil, a través de los cuales se reclamaba ante los jueces el incumplimiento de las obligaciones contraídas...

A mediados de siglo los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos individuales y colectivos: los primeros eran las controversias viejas derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos de arrendamiento de servicio, regidas por el derecho civil y las leyes procesales; mientras los segundos, buscaban atemperar la explotación del trabajo por el capital, y prepararse para un futuro más o menos próximo o lejano, de una organización social y de un régimen económico más justo. Estos nuevos conflictos eran esencialmente distintos de las viejas controversias del derecho privado, pues en éstas entraban en pugna los intereses jurídicos de personas determinadas, en tanto los nuevos conflictos ponían en movimientos los intereses colectivos de las comunidades de trabajadores. Y, por otra parte, cuando surgían los conflictos colectivos y estallaban las huelgas, los trabajadores sabían que no podría resolverse el problema por los procedimientos civiles. Eran, más que un conflicto, luchas sociales, cuyas armas eran la solidaridad obrera y la fuerza económica del capital. El derecho civil no se deja vencer tan fácilmente: sus grandes maestros sostuvieron que en los casos de huelga existía un incumplimiento ilícito de la obligación contractual de prestar trabajo, que daba origen a las acciones de rescisión y pago de daños y perjuicios. Pero fueron inútiles los artículos, ensayos y volúmenes que escribieron los juristas para justificar sus tesis, pues a pesar de ellos, los conflictos se multiplicaban; y por otra parte, las demandas de rescisión y pago de daños y perjuicios no eran una varita mágica susceptible de usarse por los empresarios para regresar a la sumisión incondicional del trabajo. Ciertamente, los patronos podían utilizar *esquiroles* para reanudar las actividades de sus empresas y aun usar la fuerza pública para imponer su voluntad, pero a medida que crecía la solidaridad obrera, cobraban fuerza las huelgas. El lustre maestro italiano de finales del siglo pasado y principios del nuestro, Francesco Cosentini afirmó que la lucha del trabajo contra el capital y la injusticia era el fenómeno más noble y bello de nuestra época y el camino único para la redención del proletariado:

No esperamos que por los medios contractuales pueda obtenerse la perfección de la organización social y la renovación de las relaciones jurídicas. Únicamente por medio de la lucha proseguida con encarnizamiento, por medio de conquistas arrancadas paso a paso, es como las clases privilegiadas podrán ser arrastradas a concesiones parciales. Y precisamente del resultado de esta lucha, justamente llamada *lucha de clases*, es de donde podremos alcanzar esa renovación social a la que aspiran los pueblos civilizados y que traerá el triunfo del proletariado moderno en las reivindicaciones supremas de los derechos humanos.”¹⁴

Con esta breve referencia sobre el surgimiento de los conflictos de trabajo, entendemos que la enorme necesidad de obtener una garantía que protegiera al trabajador, al que si bien es cierto se le veía como un objeto, como una máquina de producción a la que no se le reconocían sus derechos, dio como resultado la unión de una de las fuerzas símbolo y significado de figuras jurídicas hoy existentes en la normatividad laboral; los obreros en la lucha hacia las mejoras de las condiciones de trabajo, van de acuerdo a la medida en que se reclamaba el respeto de sus derechos ante los patrones, aparecieron diversas figuras en el derecho laboral que para entonces no eran más que formas de arreglo para solucionar dichas inconformidades; a través del tiempo, en diversas etapas de la historia aparece esta desigualdad por aquellos que son los poseedores de los bienes quienes explotan la mano del hombre trabajador, que bajo ciertas circunstancias éstos últimos se vieron en la necesidad de prestar sus servicios a cambio de una retribución que los dejara satisfechos para cubrir las, sin embargo dicho lo anterior no quiere decir que así fuera ya que de ser así la lucha de esta clase social estaría extinta, pues desde entonces hasta hoy en día y aún con la ley a favor de los trabajadores para la defensa y auxilio de sus derechos, no deja de ser insuficientes para cubrir las necesidades que en la actualidad se presentan, pues el mundo capitalista del que

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, editorial Porrúa, cuarta edición, 1986. Pp. 505, 506, 507 y 508.

son dueños las grandes fuentes de trabajo encuentran innovaciones tramposas para obtener beneficios del trabajo obrero, haciendo una circunstancia injusta, evidente y por supuesto creando nuevos conflictos laborales que proponen grandiosas reformas en la ley y condiciones de trabajo.

2.1.1 Concepto

Desde el punto de vista jurídico, se utilizan como expresiones sinónimas diferencia, controversia, colisión, litigio, etcétera; todas ellas tienen la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses.

Expondremos algunas definiciones de diversos autores para dar una opinión obtenida del análisis de éstas.

“Lo mismo en la literatura extranjera que en la nuestra ha existido una situación caótica en torno a las palabras que deben usarse para nombrar los conflictos de un trabajo: *diferencias*, según la Ley francesa que organizó *Les Conselís de Prud’hommes*, controversias en el derecho italiano, en tanto Gaspar Bayón Chacón y Eugenio Pérez Botija usan en España la palabra *conflicto*. La fracc. XX del Artículo 123 contiene las palabras *diferencias o conflictos*, que pasaron a varios de los artículos de la Ley de 1931, así, a ejemplos, 40, frac. I, 324, 458..., pero prefirió la denominación *conflicto* para los de naturaleza económica.”

“La divergencia terminológica de la Constitución y de la Ley de 1931 dio origen a una copiosa literatura acerca de la identidad de significados o a las distintas connotaciones legales entre diferencias y conflictos. Al igual que en otras varias cuestiones, la comisión comprendió que era necesario unificar la terminología, y sin

mayores disquisiciones adoptó la palabra *conflicto*, a la que utilizó invariablemente en la Ley, que significa, de conformidad con las acepciones primera y segunda que le asigna el *Diccionario de la Academia*, lo más recio de un combate y punto en que aparece incierto el resultado de la pelea.”

“Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”¹⁵

Los conflictos de trabajo en sentido estricto “son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”¹⁶

“La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave, situación desgraciada y de difícil salida. El vocablo es sinónimo del término colisión, del *colissio*, derivado verbal de *coligere* que significa chocar, rozar”.¹⁷

Asimismo, este autor cita a diversos juristas tanto mexicanos como extranjeros de los que sustraemos diversas definiciones: J. de J. Castorena, dice: Conflictos de trabajo son las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero con

¹⁵ *Ibidem.*, p. 509.

¹⁶ PORRAS, Y López Armando, *Derecho procesal del trabajo*, Textos Universitarios, S. A., tercera edición, 1975, p. 71.

¹⁷ *Ídem.*

motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc., del contrato y de las normas de trabajo.

D. Ramírez Gronda E. R. Estaforonii y otros aceptan en sus libros la definición de Carnelutti, quien afirma: Existirá controversia de trabajo cuando alguno pretenda la tutela de su interés relativo a la prestación de un trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro allí adonde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos.

Para el autor A. Porras y López define: Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico económicas, que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectivo.”¹⁸

Derivado de lo anterior y con las características que nos brindan los doctrinarios citados con antelación, podemos aportar nuestra definición:

Los conflictos de trabajo son aquellas controversias jurídicas – económicas derivadas de las relaciones individuales o colectivas que exigen la modificación, cumplimiento o interpretación del contrato, reglamento o ley laboral.

2.1.2 Causas

“Los conflictos de trabajo son manifestaciones de la lucha de clases, es decir, los conflictos de trabajo, tal y como son en nuestra época, constituyen la más clara y rotunda manifestación de la lucha de las dos clases: la clase desposeída de los

¹⁸ *Ibidem.*, p. 72.

bienes satisfactores y presatisfactores, que es la mayoritaria, en contra de la clase poseedora de las riquezas que es la minoritaria.

Con la aparición de la propiedad privada la sociedad se dividió en dos clases sociales perfectamente diferenciadas que se llamaron en la Edad Antigua, esclavos y patricios; en la Edad Media, siervos y nobles y señores feudales; en la edad actual o del capitalismo industrial, proletarios de la ciudad o del campo y capitalistas.”¹⁹

Es responsable el sistema capitalista como único destructor de la explotación de la mano obrera que siempre favorece a los poseedores de los bienes aprovechándose del trabajo de la colectividad, expresamente lo dice el autor antes citado.

“La producción de los bienes satisfactores es el resultado del trabajo socialmente necesario y es bien sabido que los bienes son producidos colectivamente por todos los miembros de la colectividad y en cambio una minoría de seres humanos, los poseedores de los medios de producción, se apropian de todos los bienes, es decir, toda la sociedad produce los bienes por una especie de interdependencia humana y en cambio, un solo grupo humano privilegiado se aprovecha de los bienes. En síntesis, un corto grupo humano se aprovecha del trabajo de la colectividad.

Los conflictos de trabajo tienen sus raíces en lo más profundo del sistema capitalista en el que vivimos. Por ello los conflictos de trabajo no terminan, sino que cíclicamente aparecen ya como consecuencia de causas económico – sociales y técnicas, o ya por razones jurídicas y legales. Los conflictos de trabajo desaparecerán cuando desaparezca el régimen capitalista por injusto e inhumano.”²⁰

¹⁹ *Ibidem.*, p. 73.

²⁰ *Ibidem.*, p. 74.

Si bien es cierto, hablar sobre las causas de los conflictos laborales, no es sino la lucha de la clase trabajadora por conseguir las condiciones que hagan justa la prestación de servicios a cambio de la retribución recibida y que como bien lo menciona el jurista antes citado, son controversias que no terminarán más bien se renuevan dentro de un ciclo que las evoluciona, a mayor demanda laboral, mayores y mejores prestaciones deberían tener los trabajadores y esa pequeña línea que separa los intereses de cada uno hace despuntar los roces en la relación laboral.

2.1.3 Clasificación

Debido a las diversas clasificaciones de los autores citados, expondremos tres de éstas: I. En razón de los sujetos involucrados, II. En función de la naturaleza de conflicto y III. Por el tipo de interés que afecta.

“Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el derecho del trabajo, En relación con este tema recalcamos que entre las varias características de los conflictos de trabajo, dos resaltan de particular importancia: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo...”²¹

Esta relación de trabajo estará regida por las normas del derecho del trabajo, ya que pueden darse diversas relaciones entre el patrón y el trabajador de diferente naturaleza como mercantil o civil y de la cual ya no nos estaríamos refiriendo a un

²¹ DE LA CUEVA, Mario, *Óp. cit.*, 1998, p. 510.

conflicto laboral y así tampoco podrían conocer de estos las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

I. En razón de los sujetos involucrados, tenemos la siguiente clasificación:

“a) *Conflictos entre trabajadores y patronos*: son los que enfrentan a trabajadores y empresarios o a sindicatos obreros a patronos o sindicatos empresariales. Los ejemplos son ampliamente conocidos: las acciones por violación a las condiciones de trabajo o la petición de firma de un contrato colectivo. b) *Conflictos intersindicales*: los que se provocan entre sindicatos de trabajadores, pues si concurren sindicatos de trabajadores contra sindicatos de patronos, el conflicto caería en el grupo anterior. El más conocido es el que versa sobre la titularidad de un contrato colectivo. c) *Conflictos entre un sindicato obrero y sus agremiados*: resaltan por su importancia el debate sobre la aplicación de las cláusulas de exclusión y de antigüedad y preferencia si el trabajador afectado reclama violaciones de forma o de fondo, así, a ejemplos, si la expulsión no se fundó en una causa prevista expresamente en los estatutos sindicales o si al proponer el sindicato a la persona que ha de ocupar una vacante viola los derechos de antigüedad y preferencia que está obligado a respetar. d) *Conflictos entre los trabajadores*: uno de los más frecuentes es la pugna por derechos escalafonarios. e) *Conflictos entre patronos*: ya hemos explicado que el sindicalismo empresarial no tiene realidad entre nosotros, por lo que tampoco la tienen los conflictos a que se refiere este rubro. Mencionaremos, a título de especulación, la hipótesis, en los casos contratos–ley, del empresario que reclame de otro la concurrencia desleal que causa daño por el incumplimiento de las condiciones de trabajo convenidas.”²²

En cuanto a las disposiciones legales el autor referido hace mención del artículo 340, fracción I, de la Ley Federal del trabajo de 1931, que a la letra decía:

²² *Ibidem.*, p.511.

“Son atribuciones y obligaciones de las juntas municipales de conciliación: conocer en conciliación dentro de su territorio jurisdiccional, de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, ya sea que tengan el carácter de individuales o colectivos, siempre que no sean de la competencia de las juntas federales”.

De acuerdo con lo anterior la Ley en su reforma coloca en el artículo 604, la idea de una clasificación de los conflictos de trabajo, diciendo lo siguiente:

“Corresponde a la junta federal de conciliación y arbitraje en conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre estos, pestos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos con relacionados con ellas.”

De acuerdo con lo anterior la Ley en comento nos da una idea de una clasificación tripartita que a continuación exhibiremos y que creemos pertinente mencionar:

- 1) Entre trabajadores y patronos
- 2) Entre trabajadores
- 3) Entre patronos

Ahora bien haciendo un pequeño paréntesis dentro de la clasificación en estudio, el autor Mario de la Cueva da una clasificación más de los conflictos del trabajo,

bipartita, dicha tipificación excluye a los conflictos entre los patrones, ya que si lo analizamos de forma lógica, es poco común éste tipo de controversias:

“A) *Los conflictos trabajo-capital:* en la medida en que existan relaciones entre trabajadores y patronos, y así tendrá que ser en tanto subsista el sistema capitalista de producción, no podrán desaparecer las diferencias y controversias, porque ese régimen descansa en la explotación del trabajo por el capital. Por lo tanto, pertenecen a la esencia de las relaciones entre trabajadores y patronos, o si se prefiere, *pertenecen a la naturaleza en una sociedad dividida en clases sociales*”.

B) *Los conflictos entre trabajadores:* son todos los conflictos entre los trabajadores individuales entre sindicatos obreros y entre cada uno de éstos y sus agremiados, que si bien no pertenecen a la esencia de las relaciones trabajo-capital, se producen en ocasión de ellas. El término *ocasionales* no quiere significar que sean conflictos *esporádicos*, únicamente que no pertenecen a la esencia de los conflictos trabajo-capital, lo que explica que los empresarios no tengan ninguna intervención en ellos. Su número es variable y dependerá, en buena medida, de la unidad mayor o menor de la comunidad obrera: los conflictos intersindicales podrían desaparecer con la unificación anhelada de la trabajadora; así mismo, los conflictos entre un sindicato y sus agremiados, independientemente de que acusen porcentajes reducidos, se concilian, por regla general, en el interior del sindicato; de la misma manera, en los conflictos entre trabajadores, como en las disputas sobre los derechos de antigüedad, los órganos sindicales son factores importantes para su solución”.²³

²³ *Ibidem.*, p.513.

II. En función de la naturaleza del conflicto

La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que, atendiendo a la naturaleza o contenido de los conflictos, estos pueden ser de orden jurídico o de orden económico.

Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Ejemplos: inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a entregar uniformes pactados en el contrato.

Los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivos de trabajo. Ejemplos: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros, la reducción de personal con motivo de implantación de maquinaria nueva.

III. Por el tipo de interés que afecta

Esta clasificación está referida a la jerarquía del interés que se ve afectado con el conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendientes. Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos.

Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores: Ejemplos: La aplicación de un descuento indebido a un trabajador; el despido de cinco empleados a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica. Coincidimos con Néstor de Buen, cuando afirma que un "conflicto individual puede llegar a afectar a todos los trabajadores de una empresa o

establecimiento, pues no es la trascendencia social, económica o política de un conflicto la que debe determinar su naturaleza jurídica”²⁴

Son colectivos los conflictos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores: Ejemplos: la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo; el cierre arbitrario de una empresa o negación por parte del patrón.

Es importante distinguir entre los conflictos de carácter individual o de carácter colectivo, para ello el autor multicitado Mario de la Cueva, quien a su vez interpreta al ilustre tratadista Paul Duran, al respecto nos dice: “para que un conflicto adquiriera la naturaleza colectiva, relativa una a las partes que protagonicen la contienda, y la otra al objeto de la controversia”.²⁵

Como primer elemento de los conflictos colectivos encontramos la existencia de una comunidad obrera, la misma que enfrentará el conflicto ante el patrono y éste puede ser uno, ahora bien, dicha característica se pierde si fuere un trabajador quien afectara al patrono; y como segunda característica encontraremos un interés colectivo, lo que ocurriría al darse la solución es una afectación a las condiciones individuales o de los trabajadores de la empresa o por lo menos a los miembros de una categoría profesional, si bien, el autor aclara que este principio no se refiere únicamente a la ley, sino a las convenciones colectivas y a la costumbre, mismas que son susceptibles de originar cambios colectivos y aún los conflictos colectivos los que planteen la creación de nuevas normas generales.

Como los tres tipos de conflictos corresponden a criterios distintos pueden combinarse entre sí. Así tenemos que un despido injustificado es el propio tiempo

²⁴ De Buen, Lozano Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, Sexta edición, Tecnos, 1960, p.295

²⁵ De la Cueva Mario, *Óp. cit.*, 1998, p.514.

un conflicto individual, jurídico y entre un trabajador y un patrón. La controversia nacida de la intención patronal de reducir las condiciones de trabajo, es conjuntamente un conflicto colectivo, económico y obrero – patronal.

De esta forma, un autor, nos obsequia de manera sintetizada la clasificación de los conflictos contenciosos entre el capital y el trabajo de lo anteriormente analizado, en cinco grupos a saber:

- a) Obrero –patronales: individuales, jurídicos;
- b) Obrero –patronales: colectivos, jurídicos;
- c) Obrero –patronales: colectivos, económicos;
- d) Interobreros: individuales y colectivos;
- e) Interpatronales: individuales y colectivos.²⁶

2.2 Medios de solución de los conflictos de trabajo

Para el autor José Dávalos, aclara que “Como pilar fundamental de todo sistema jurídico es el establecimiento de mecanismos eficaces para dirimir las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumplirá, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le impone una obligación.

Los acuerdos a que lleguen las partes debe vertirse en un convenio, el cual para ser válido debe formularse por escrito, justificando los hechos que lo motiven y los derechos comprendidos en él; asimismo debe ser ratificado por la Junta de

²⁶ Trueba, Urbina Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, segunda edición, editorial Porrúa, 1973, p.184.

Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará si no contiene renuncia de derecho de los trabajadores.”²⁷

De acuerdo con lo anterior dichas soluciones a los conflictos deben asegurar no recaer en éstos, pues las partes deben quedar conformes al arreglo o bien deben acatar la resolución de la autoridad competente, ahora bien, un procedimiento que sigue su curso, normalmente termina con el laudo, sin embargo, tratadistas del tema en comento, afirman que existen diversas formas llamadas anormales o extraordinarias que genéricamente se han denominado autocompositivas. Las variedades son la renuncia o desistimiento, el reconocimiento o allanamiento, la transacción, la conciliación, el compromiso, la caducidad, la prescripción; pero dentro de las que tienen relevancia en nuestro tema de estudio encontramos la conciliación y la cual explicaremos un poco más.

2.3 Conciliación

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 627-C que la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de promover que las partes resuelvan sus conflictos por medio de la conciliación, y en el caso de llegar a convenio, éste se ratificará y aprobará ante la misma, dicha solución es eficaz durante todo el procedimiento y hasta antes de que se dicte laudo.

Podemos decir además, que solucionar de esta manera un conflicto, da la certeza a las partes de ahorrarse un litigio que resultaría desgastante; además asegura un arreglo razonable, basado en la buena fe de éstas, es una forma justa, amistosa y siempre se darán por conformes a las partes pues si bien es cierto también

²⁷ DÁVALOS, Morales José, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, editorial Porrúa, séptima edición, 2012, pp. 219 y 220.

interviene la libre voluntad, por ambas a dar por terminado la contienda y verse favorecidas dentro del arreglo conciliatorio.

2.3.1 Concepto

Guiándonos por una recopilación de diversos autores que citaremos para después a modo de un breve ensayo podamos establecer nuestro concepto propio.

Es importante aclarar que la conciliación es una forma autocompositiva de solucionar el conflicto, esto es, acto jurídico por medio del cual las partes en controversia la resuelven sin la necesidad de acudir a un tribunal.

“Conciliar es componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. En este sentido el conciliador es un tercero que procura el acercamiento de las partes. En México, la actividad conciliadora recae en los funcionarios de la administración pública (Dirección del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores), o en autoridades del poder judicial (Juntas de Conciliación, o de Conciliación y Arbitraje)”²⁸.

“Carnelutti afirma que la conciliación es una función del Estado, porque en ella se ejercitan actividades de dirección.

Calamandrei dice que la conciliación, en el Derecho Procesal Italiano, ayuda a la Ley para que las partes encuentren por sí mismas su derecho.

²⁸ *Idem.*

Chiovenda considera que el Estado se reserva para sí, el derecho compositivo porque cuanto mayor sea la autoridad de la persona que intenta la conciliación, tanto mayor será la probabilidad de que se logre.

Goldschmidt dice que la conciliación es un presupuesto necesario del procedimiento contencioso, pero no es presupuesto de la sentencia de fondo, por lo que no forma parte del procedimiento contencioso.

Scelle se expresa en el sentido de que la conciliación es un procedimiento de tentativa de arreglo amigable, en el curso del cual cada una de las partes en litigio es solicitada para consentir una transacción, con el objeto de evitar el pleito propiamente dicho.

Prieto Castro dice que: al poderse hacer transacciones, las partes, entran de lleno en la conciliación, por lo tanto, bajo este aspecto, puede tener la naturaleza de un proceso.”²⁹

En relación con lo anterior podemos decir que la conciliación es un acto jurídico mediante el cual se resuelve un conflicto laboral procurando un acercamiento amistoso entre las partes, dando la oportunidad de solucionarlo sin la intervención de un tercero, pretendiendo que el trabajador y el patrón comprendan sus diferencias antes de controvertirlas.

²⁹ Citados por: PORRAS, y López Armando, *Óp. cit.*, p. 215.

Es importante describir que la intervención de un conciliador, es decir, autoridad, no sustituirá las voluntades de las partes, sino que propondrá soluciones adecuadas y encaminadas a la única y principal finalidad del derecho: la justicia.

La conciliación aplicada como método tiene por objeto en estos casos eliminar las contiendas, juicios y no necesariamente componer normas de solución.

2.3.2 Causas

Hablaremos del panorama histórico, del surgimiento de la conciliación que como bien sabemos el Estado ante la inquietud de la existencia de roces entre las relaciones obrero – patronales, hacerlos pasar desapercibidos, primeramente indica responsabilidad para el mismo y segundo, puede poner en peligro a las instituciones sociales públicas, representadas por él mismo; he aquí la trascendencia de la conciliación como el mejor de los medios para solucionar conflictos, entonces, tenemos que en Grecia, los *tesmotetes*³⁰ se encargaban, previo estudio de los negocios, de conciliar los intereses de las partes en términos de Ley.

En Roma la conciliación fue aceptada como medio de terminar pleitos entre las partes y las leyes de las XII tablas, consideraron y respetaron dicho precedente.

Inclusive el cristianismo promovió y fomentó la conciliación como la mejor manera de hacer proselitismo religioso.

³⁰ (Magistrados encargados de custodiar las leyes y las sentencias emitidas por los jueces, así como su cumplimiento, su función era judicial.)

En la legislación tradicional española nos encontramos la conciliación en los principales momentos jurídicos: los mandaderos de paz del Fuero Juzgo, (Ley 15, título I, libro II), los jueces avenidores (ley 23, título IV, partido III); la misma institución se encuentra en las Ordenanzas de Bilbao y en las instituciones dadas a los corregidores en los tiempos de Carlos III.

En Francia, la conciliación fue el espíritu de los célebres consejos de prudentes, modificada dicha conciliación por el espíritu progresista de la época, siendo incluida en la Constitución española de 1812.

2.3.3 Clasificación

Podemos clasificar en dos formas de conciliación, la primera puede ser llamada privada o conciliación extrajudicial es decir, aquella en la que no interviene representante alguno de la autoridad; pero si existe conciliación que se desarrolle ante las autoridades competentes, entonces, se está ante la conciliación judicial legal, dice el autor Armando Porras, en nuestro país, ambas formas de conciliación se llevan a cabo.

Es así como la Ley Federal del Trabajo reconoce la conciliación legal judicial, como parte inicial del litigio, encontramos en el artículo 873, de la Ley referida que a continuación expresa:

Artículo 873.- “La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.”

Por lo que la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, habrá de dictar acuerdo por el que se indique la fecha de conciliación como primera etapa de la audiencia de conciliación y demanda y excepciones.

Ahora bien, el artículo 876 de la multicitada Ley, expresa en los siguientes términos como se llevará a cabo la audiencia de conciliación:

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

Les propondrá opciones de solución justa y equitativa que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. (Se deroga).

V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

De acuerdo con el artículo anteriormente transcrito, nos describe que deberán comparecer las partes personalmente y podrán ser asistidas por sus abogados, asimismo el conciliador tendrá la obligación de exhortar a los interesados de llegar a un arreglo conciliatorio, así como de proponer soluciones justas y equitativas para éstos, si las partes no llegan a ningún arreglo que solucione el conflicto se ordena cerrar instrucción y el procedimiento pasa a la siguiente etapa.

Ahora bien, es prudente mencionar que los sistemas conciliatorios reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el procedimiento de la conciliación da, a menudo, a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, facilita el acuerdo entre las partes evitando

así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de casa una de ellas para comprender el punto de vista de la otra.

Así mismo esta organización observa dos tendencias generales: por una parte aquella que establece organismos administrativos de conciliación para conflictos económicos solamente, o para conflictos jurídicos individuales, independientes en ambos casos de la estructura judicial o arbitral. Por otra, la que establece la conciliación como una etapa pre – procesal, anterior al juicio, y reconoce en el propio organismo judicial o arbitral la competencia para ejercitar la función conciliatoria en todo tipo de conflictos. En ambos casos y esto es esencial, es obligatorio para las partes comparecer a la conciliación ante el organismo establecido y la sanción de esta obligación es simple: el juicio propiamente dicho no empieza si no consta la celebración del acto conciliatorio sujeto además a un procedimiento formal.

2.4 Arbitraje

A diferencia de la conciliación, que descansa en la voluntad de las partes, el arbitraje se asemeja al procedimiento judicial, y si bien es común que sus procedimientos sean más simples que los que se caracterizan en los tribunales judiciales, el valor de las decisiones (obligatorias), así como la actuación del árbitro, una vez concertada la voluntad de las partes en el respectivo compromiso, lo acercan sensiblemente.

El arbitraje como medio de solución de los conflictos, busca la procuración de justicia laboral a través de órganos encargados de realizar una función jurisdiccional.

Es importante aclarar que el arbitraje en materia laboral es una forma heterocompositiva de solucionar los conflictos, lo es porque, se observa la participación de un tercero que emite un juicio por el que se resuelve una situación controvertida. Se reconoce el derecho o la obligación de una de las partes del proceso mediante la emisión de una resolución y de ser necesario, la ejecución de la misma.

2.4.1 Concepto

Entendemos el arbitraje como un procedimiento pacífico para solucionar los conflictos entre las partes, en el cual se deciden las diferencias a través de un tercero que emitirá una resolución definitiva que deberá cumplirse coercitivamente.

2.4.2 Causas

Mientras el derecho del trabajo formaba su contenido con normas legales, de aplicación generalizada para todos los trabajadores, el fuero judicial ofrecía inestimables ventajas para su interpretación y aplicación. Pero a la medida que las normas del derecho del trabajo se desplazan de lo general a lo particular y reconocen su origen, más que en disposiciones del poder público, en acuerdos de carácter sindical, se manifiesta una tendencia hacia la mayor intervención de los organismos arbitrales, que parecieran más aptos para resolver las controversias respectivas y para interpretar o aplicar lo que las partes hubieran convenido.

2.4.3 Clasificación

El arbitraje puede ser voluntario y supone que las partes someten de grado la solución de las controversias a un tercero, a los efectos de que este resuelva de acuerdo con el convenio arbitral o los términos del sometimiento, no obstante, lo cual la decisión de árbitro es de cumplimiento obligatorio. El compromiso arbitral puede producirse con anterioridad a la existencia de la misma; puede referirse exclusivamente a una sola controversia o cubrir una determinada categoría de ellas.

El arbitraje obligatorio difiere sustancialmente del voluntario por el hecho de que se instituye con prescindencia de la voluntad de las partes y suele establecerse mediante disposiciones legales que éstas no pueden dejar de cumplir en razón del carácter imperativo y obligatorio de que está investido. Estas disposiciones fijan la competencia de las autoridades arbitrales.

“Mientras que en los conflictos del orden jurídico los árbitros dicen el derecho como los tribunales ordinarios, ejercen la potestad jurisdiccional y dictan, además sentencias que tienen la autoridad de cosa juzgada, en los conflictos de intereses los árbitros en materia laboral generalmente ejercen una función reglamentaria o normativa.”³¹

³¹ DE FERRARI, Francisco, *Derecho del trabajo*, Depalma Buenos, 1974, p. 239.

CAPÍTULO TERCERO

LA SUSTITUCIÓN PATRONAL

Figura de gran importancia en el derecho laboral, ya que causa gran controversia por su significado, si bien es cierto no solo conlleva una transmisión de obligaciones, sino algo más complejo pues en ello se contienen incluso derechos derivados de las relaciones de trabajo, ya que si bien la ley nos dice:

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

Por lo anterior nos vemos en la necesidad de analizar a continuación ésta figura.

3.1 Concepto

El autor Mario de la Cueva, define el concepto de sustitución de patrono como "la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de patrono nuevo, sustituto le llama la Ley, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que deriven de las relaciones de trabajo.

El término de sustitución de patrono expresa el principio de que la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo.

... La 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 más 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."³²

Al respecto Néstor de Buen señala que "surge cuando una persona adquiere la totalidad o casi la totalidad de los elementos funcionales propios de la sustituida como unidad económica jurídica, continuando ininterrumpidamente con la actividad que desarrollaba ésta. En tal virtud, si una empresa adquiere, mediante contrato de arrendamiento, el derecho de uno sobre algunos bienes de una empresa declarada en estado de quiebra, es evidente que en este caso no se da la sustitución patronal."³³

Por su parte Baltasar Cavazos Flores afirma "si un patrón compra una empresa , pero no continúa trabajando, no puede hablarse de sustitución patronal." a su vez parafraseó al maestro Manuel Alonso Olea y al doctor Guillermo Guerreño Figueroa, del primero en su obra Derecho de trabajo, quien entiende que para que haya sustitución patronal es necesario que haya un empleador sucedido y un empresario sucesor, y que el contrato de trabajo no se termina si subsiste un representante

³² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, editorial Porrúa, Decimosexta edición, 1999, pp. 228 y 229.

³³ DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, editorial Porrúa, 2000, p. 509.

legal que continúe con el trabajo, del segundo en su publicación *Introducción al Derecho del Trabajo* nos dice que "la continuidad en el desarrollo de las operaciones, es un requisito indispensable para que opere la sustitución patronal, ya que si la empresa se cierra, no se da esta figura".³⁴

El reconocido laboralista José Dávalos publica, "La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo."³⁵

De las previas citas obtenemos como unidades integrantes del tema en estudio las siguientes: la empresa y sus establecimientos, patrón sustituido, patrón sustituto, transmisión de la propiedad, continuidad en el desarrollo de las actividades propias de la empresa, así como derechos obligaciones derivados de la relación de trabajo.

De lo anterior podemos definir a la sustitución patronal como acto jurídico mediante el cual una persona física o moral transmite o adquiere total o parcialmente los elementos necesarios para su funcionamiento como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, sin que ello implique la interrupción de la relación laboral, asumiendo el patrón sustituto los derechos y obligaciones contraídos con anterioridad a la sustitución.

Cabe mencionar que al referirnos en todo caso a la relación patrón - trabajador, la prestación de un servicio, se da de manera objetiva y con una característica muy particular, la estabilidad, la relación de trabajo podrá terminarse por voluntad del trabajador o en su caso por la del patrono a causa del incumplimiento de las

³⁴ CAVAZOS, Flores Baltazar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Trillas, segunda edición, 1997, p. 168.

³⁵ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, editorial Porrúa, 1988, p. 101.

obligaciones de trabajo, incluso por circunstancias ajenas a ellos, pero no así por la transmisión de la propiedad de la empresa.

Si bien es cierto estamos hablando que hay sustitución patronal al transmitir la empresa en su totalidad o uno de sus establecimientos y no así de la enajenación de una parte de maquinaria, útiles de la empresa, según la ejecutoria de Jacinto Narváez Moreno, Toca 5950/35/2a., dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, citada por un par de autores misma que deja claro que si la empresa no continúa con sus actividades como lo hacía antes de la sustitución patronal ésta no se configura.

Explica el autor Mario de la Cueva, que una de las cuestiones analizadas consistió en la determinación sobre si la sustitución de patrono existe solamente cuando se presenta una transmisión de la empresa como totalidad, o si se da asimismo en la hipótesis de la transmisión de una sucursal, según la terminología en la ejecutoria. La Cuarta Sala se inclinó por la segunda posibilidad, a cuyo efecto se explicó que ninguna disposición de la Ley del trabajo, menos aún del derecho civil o del mercantil, prohíbe a una empresa transmitir una de sus sucursales, la que en el futuro será una unidad independiente, una empresa nueva.

En la primera parte del considerando fundamental de la ejecutoria, la Cuarta Sala sostuvo que la sustitución del patrono opera si hay una transmisión de la empresa como unidad total o de uno de sus establecimientos, pero que no existe si únicamente se efectúa la enajenación de una parte de la maquinaria, útiles y enseres de una empresa, una distinción que es de gran importancia cuando se trate de la transmisión de un establecimiento, ya que en un caso hay una transmisión de la unidad económica o de uno de sus establecimientos, que es una unidad técnica en sí mismo, empresa o establecimiento que continuará funcionando en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, mientras que en segundo caso, los bienes enajenados pasarán a formar parte de otra unidad económica.

3.2 Requisitos

Porque en todos los actos jurídicos existen ciertos requisitos para poder ser, la sustitución patronal no es la excepción y concordando con el autor Néstor de Buen, tenemos:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.
- b) La existencia de un titular de dicha empresa o establecimientos
- c) La transmisión patrimonial de la unidad económico-jurídica, que implica la subordinación del trabajador al patrón.
- d) El surgimiento de una responsabilidad solidaria temporal, del patrón sustituido respecto del sustituto.
- e) Por último el conocimiento que recibe el trabajador de la sustitución, siendo así que el trabajador tiene derecho para ejercitar acción en contra de los patronos dentro de cierto término.

3.3 Criterios jurisprudenciales

Es así también como la Corte al respecto nos deja una referencia de la sustitución que tratamos, primero una acepción:

“SUBSTITUCION PATRONAL. La sustitución patronal, como fenómeno jurídico, a que se refiere el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, opera cuando una persona física o moral adquiere de otra la totalidad o parte de los elementos necesarios para su funcionamiento y continuidad como unidad

económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por tal motivo, tiene como consecuencia fáctica la citada continuidad ininterrumpida de la actividad laboral de seguir prestando los bienes o servicios de producción. (Amparo directo 370/95. Marco Aurelio Salazar Rodríguez y otros. 17 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Ángel Morales Hernández. Secretaria: Magdalena Díaz Beltrán.)”

De acuerdo con lo anterior, nos percatamos que la Corte considera elementos que ya se encuentran analizados dentro de este capítulo, pues considera como requisitos de la sustitución patronal, la transmisión de una persona física o moral la totalidad o parte de los elementos necesarios para el funcionamiento o continuidad de la unidad económica, se destaca por que no interrumpe sus actividades laborales, es decir no afecta las relaciones laborales.

La siguiente tesis aclara que al darse ésta no quiere decir que tuviera que darse el cambio de domicilio, entre otros elementos que comentaremos a continuación:

"SUSTITUCIÓN PATRONAL. SE CONFIGURA AUN CUANDO NO HAYA IDENTIDAD ENTRE EL DOMICILIO DEL PATRÓN SUSTITUTO Y EL DEL SUSTITUIDO". Sustitución patronal. si la demandada sustituta niega tener tal carácter, a ella le corresponde la carga de la prueba; determinó que el hecho de que el patrón sustituto continúe operando en el mismo establecimiento que el sustituido, pone de manifiesto que operó la sustitución patronal alegada por el trabajador y que, por ello, es el patrón sustituto quien debe desvirtuar que tiene ese carácter que se le atribuye; sin embargo, tal criterio no define que la identidad del domicilio constituya un requisito esencial para la configuración de dicha figura, puesto que, como requisitos fundamentales, únicamente consideró la transmisión de una persona a otra de una negociación considerada como unidad económico jurídica; y que se empleen las mismas herramientas y bienes con que operaba el patrón sustituido,

determinando que el suceso de que siga funcionando en el mismo centro de trabajo, hace patente la sustitución patronal, mas no refirió que, en caso contrario, no pudiera estimarse posible su operación. De ahí que, si se señala como sustituta a la responsable de un centro de trabajo ubicado en un domicilio distinto al de la empresa demandada originalmente, no conlleva la imposibilidad de que se hubiese configurado la sustitución patronal; máxime que, precisamente, a quien se atribuye ser patrón sustituto, corresponde justificar que no tiene ese carácter.” (Tesis Aislada 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro XXII, Julio de 2013, Tomo 2; Pág. 1595. IV.T.A.6 L)

Ahora bien, de lo anterior podemos destacar que esta tesis identifica los requisitos por lo que se da la sustitución, como la transmisión de una persona a otra de una negociación considerada como unidad económico jurídica, pero también requiere que se empleen las mismas herramientas y bienes con que se operaba el patrón sustituido, y no así que debiera conservar el domicilio, es decir, no configura un requisito esencial el que la unidad económica cambie de domicilio o allí permanezca.

Si además agregamos el siguiente criterio:

“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.)”

Asimismo, deja la carga de la prueba a la sustituta para desvirtuar que se encuentra dentro del supuesto, aquí es en donde podemos decir que si se puede revertir la carga de la prueba puesto que esta tesis nos afirma que para la que niega tener tal carácter, tendrá que comprobar que no lo es y en concordancia con la tesis ya antes analizada, podemos decir que el cambio de domicilio de la patronal no es un requisito esencial, y existe la posibilidad de que haya surgido una sustitución patronal.

En la siguiente tesis, tocamos un tema que analizaremos más adelante, pero que si bien es cierto nos da una pauta más para nuestra investigación:

“PATRON SUSTITUTO, EJECUCION DE LAUDOS CONDENATORIOS PARA EL PATRON SUSTITUTO. Esta Suprema Corte, en una época, dictó

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

Conciliación y Arbitraje, como las ya definidas por laudo condenatorio pendiente de ejecución; más si el crédito laboral es litigioso, cuando el acreedor (obrero), tiene conocimiento de la sustitución de su deudor, debe promover ante la Junta que conoció del conflicto, en forma incidental, la cuestión surgida después de pronunciado el laudo, para que declare quién es el patrón substituto, con audiencia de éste, si pretende ejecutar el fallo en sus bienes, pues bien puede hacerlo en los del patrón sustituido, dado que entre ambos existe una solidaridad legal, aunque temporal de seis meses, que deben correr a partir de la fecha de la notificación de la sustitución o cesión por el sustituido, o del conocimiento expreso por el trabajador acreedor, porque lo contrario facilitaría la insolvencia o el fraude, solidaridad que permite al trabajador que obtuvo, exigir de cualquiera de los patronos deudores, el pago de las prestaciones a que condena el laudo.”
(Amparo en revisión en materia de trabajo 1521/48. Flores Osornio Joaquín. 22 de agosto de 1949. Mayoría de tres votos. Disidente: Agapito Pozo. La publicación no menciona el nombre del ponente. Engrose: Mariano Ramírez Vázquez.)

De lo anterior podemos observar que existe la responsabilidad solidaria y aunque es por tiempo determinado, la obligación persigue a quien substituye, no se extingue con la sustitución del patrón; pero lo más importante de este criterio es la posible violación del derecho contenido en el artículo 14 constitucional, puesto que al momento de ejecutar un laudo a un patrón sustituto, éste no había sido oído ni vencido en juicio, pone en una total imposibilidad la ejecución, por lo que la Corte considera indispensable la promoción de un incidente de sustitución patronal y con lo cual queda cumplido el requisito de audiencia señalado en el artículo constitucional anteriormente mencionado.

De acuerdo con la siguientes tesis, es importante considerar un elemento más:

“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.)”

Ahora bien, una vez cubiertos los requisitos para la que se efectúe la sustitución patronal, no encontramos que la ley laboral no establece una formalidad de dar el aviso, por lo que el patrón dede dar el aviso y de la forma en que le sea más conveniente y ante la Junta competente, pero ello no lo exime de la oligación de notificar a sus trabajadores, así como tampoco extingue la responsabilidad solidaria de la que hemos hablado con anterioridad.

“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.)”

Ahora bien, dicha jurisprudencia nos deja claro que, la Junta tiene la facultad que la Ley Federal del Trabajo le otorga, por lo que al darse cuenta ésta de alguna irregularidad en el procedimiento, como es que lo asiente en actas el actuario respecto de la imposibilidad de notificar al patrón porque ya no sea el mismo, puede dar vista al actor para que éste promueva un incidente de sustitución patronal, a fin de que el nuevo patrón asuma la responsabilidad dentro del juicio como venía haciendolo el anterior.

CAPÍTULO CUARTO

LA SUSTITUCIÓN PATRONAL EN LA EJECUCIÓN DEL LAUDO

4.1 El laudo

El laudo como una resolución, es aquella declaración formal del juzgador, que tiene una influencia directa al fondo del asunto, misma que tiene características propias, así como requisitos y otras observaciones que estudiaremos a continuación.

4.1.1 Concepto

Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, la ordinaria, denominada laudo, y la extraordinaria como lo es la composición o convenio, la conciliación, la autocomposición y la caducidad. Ahora bien, de acuerdo con su origen etimológico, tenemos lo siguiente:

El artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo prevé:

“Artículo 885.- 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 hicieren 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 esta Ley.

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;*
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;*
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;*
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y*
- V. Los puntos resolutivos.*

“El término laudo, voz verbal de *laudere*, de *laus*, *laudis*, significa alabar, alabanza; luego en la Edad Media recibió otros significados: “fallar como árbitro”. En nuestros días sentencia y laudo, en materia de trabajo, se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta. Por tanto, el laudo en materia procesal es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.”³⁶

³⁶ TENA, Suck Rafael, Hugo Ítalo, *Derecho procesal del trabajo*, editorial Trillas, Tercera edición, 2004, p. 135.

“El vocablo sentencia, se deriva de *sententia*, de *senties*, *sentientis*, *sentiré*, *sentir*; y la sentencia es el acto jurídico, la forma normal u ordinaria de dar fin a la relación procesal.”³⁷

Las siete partidas, legó aquella elegante definición que dice: Sentencia es “la decisión legítima del juez sobre la causa controvertida en su tribunal” (Ley primaria, título 22, Part. 1ª.), sin embargo, en la actualidad no sólo se dicta sentencia en aquellos conflictos en los que existe controversia, sino aún en los que no existe.

Ahora bien, entre diferentes conceptos modernos el autor Porras y López cita a otros:

“Sentencia dice Carnelutti, es la que cierra el proceso en una de sus fases y se distingue de las interlocutorias en que éstas se pronuncian durante el proceso sin terminarlo.

Sentencia es el acto por el cual el Estado, a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin, al aplicar la norma al caso concreto declara que la tutela jurídica concede el derecho objetivo a un interés determinado. (U. Rocco)

La sentencia es la resolución del juez que, acogiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien al demandado. (G. Guiseppe Chiovenda)”³⁸

³⁷ PORRAS, Y López Armando, *Óp. cit.*, p. 349.

³⁸ Citados por: PORRAS, y López., *Óp. cit.*, p. 350.

Asimismo, este autor aclara que la sentencia o laudo, es el acto jurisdiccional por virtud del cual el juez aplica la norma al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidumbre del Derecho. Tratando de explicar este concepto, dice: La sentencia o laudo es el acto jurídico dictado por el órgano idóneo, que es el jurisdiccional y cuyo titular es el juez. Además, sabemos que el fin de la sentencia es declarar el imperio de la norma jurídica, estableciendo de paso la diferencia entre el objeto o fin mediato o lejano, que es la mejor convivencia humana. Ahora bien, las partes en la contestación y en la demanda afirman tener el derecho; ante tal incertidumbre, el juzgador, previo estudio y valoración de las pruebas que las partes, actor y demandado, han ofrecido durante la dilación probatoria, termina aplicando la norma jurídica, la situación jurídica abstracta al caso concreto y en esta forma queda destruida dicha incertidumbre jurídica.

“Eduardo Couture, citado por Porras y López, estudia la sentencia como hecho, como acto jurídico y como documento. Si bien respecto de los dos últimos aspectos sólo tenemos palabras de elogio, en cambio, no estamos de acuerdo con que la sentencia sea “un hecho” porque ello equivale a decir mucho, pero al mismo tiempo a no decir nada, pues ¿qué cosa existe por sobre la tierra que no sea un hecho dentro del género humano?

“Las ideas expuestas de lo que debe entenderse por sentencia civil, penal o de trabajo, pero de la misma manera que las ramas de un árbol tienen un tronco común y por ello son semejantes, pero a medida que se elevan se van diferenciando unas ramas de las otras por sus dimensiones y por su follaje más o menos tupido. De la misma manera la sentencia laboral se va diferenciando de las demás, a medida que se camina dentro del terreno característicamente procesal del trabajo.”³⁹

³⁹ *Ibidem.*, p. 351.

Asimismo, encontramos otra definición, “entendemos por laudo la resolución del tribunal obrero que decide el fondo del conflicto planteado por las partes.”⁴⁰

Aunque algunos autores describen al laudo como una sentencia definitiva, la palabra laudo se conserva por tradición social, la cual intenta rescatar la función que le incumbe ejercer en la jurisdicción laboral.

Entonces y con los elementos aportados nuestra definición de laudo: es el acto jurisdiccional por medio del cual se resuelve el fondo de un conflicto con el fin de crear, extinguir, modificar o declarar un derecho, siempre mediante la aplicación de la ley solucionando el caso en concreto.

4.1.2 Clasificación

Considerando las características generales de las resoluciones laborales son:

- a) Actos jurisdiccionales
- b) Mediante ellas, el órgano expresa su voluntad y ordena o prohíbe
- c) Son unilaterales y se llevan a cabo por conducto del tribunal
- d) Mediante las resoluciones, se tramita o resuelve el proceso

Como carácter formal de las resoluciones, la Ley Federal del Trabajo, establece un requisito de validez, que la Junta tiene la obligación de firmar las resoluciones que emiten tanto por los integrantes como por el secretario el día que las voten, como lo dispone su artículo 839:

⁴⁰ ASCENCIO, Romero Ángel, *Manual de derecho procesal del trabajo*, Editorial Trillas, 2000, p. 90.

“Artículo 839. Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el secretario el día en que las voten, en los términos del artículo 620 de esta Ley.”

Si bien es cierto, el precepto transcrito nos remite al artículo 620 de la misma ley; y en relación con la audiencia de discusión y votación del laudo es necesaria la presencia del Presidente o Auxiliar y la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, determina que cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos y en caso de empate el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o Auxiliar.

Atendiendo al impulso procesal, o bien, al contenido u objeto procesal, se dividen en interlocutorias y definitivas; el laudo es para el proceso del trabajo lo que la sentencia definitiva para el proceso del derecho común, pues pone fin al proceso laboral.

Así en atención al impulso procesal y a su contenido, las sentencias laborales definitivas se dividen en:

a) Sentencia constitutiva. - Es la que crea, modifica o extingue derechos de las partes. Es necesario, precisar que el carácter predominante de esta clase de sentencia es el de crear derechos. Este concepto constitutivo de derecho, es el que triunfa plenamente en la sentencia colectiva, especialmente en la de orden económico.

b) Sentencias de condena.- Son aquellas resoluciones del juez en virtud de las cuales, la norma jurídica se aplica concretamente y, en consecuencia, se declara

un derecho u se fija la obligación para que el demandado cumpla con lo resuelto; son sentencias de esta clase, todas las que se dictan en los juicios ordinarios individuales de trabajo tales como la acciones ejercitadas por reinstalación, pago de la indemnización constitucional, pago de horas extras, de vacaciones, etc., o bien, en la sentencia colectiva condenatoria, como cuando se condena a la empresa a pagar las prestaciones a que fue sentenciada.

c) Sentencias desestimatorias. - Son aquellas que absuelven al demandado respecto de la acción enderezada en su contra. Las sentencias desestimatorias son opuestas a las condenatorias, pues en esta clasificación el trabajador no probó los hechos constitutivos en el ejercicio de la acción de reinstalación y no prueba el hecho injustificado del despido, o bien, cuando el patrón demuestra que el trabajador no fue despedido, sino que abandonó el trabajo.

d) Sentencias declarativas. - Son aquellas sentencias en la cuales los tribunales se concretan a declarar la existencia o inexistencia de un derecho. Generalmente, en este tipo de sentencia esa declaración respecto del derecho, se efectúa precisando los caracteres del hecho, del cual nace de aquel derecho, por ejemplo, la declaración de existencia de un estado jurídico de huelga, o bien, la sentencia que declara probada la dependencia económica, en el procedimiento preparatorio para ejercitar la acción de indemnización por causa de muerte como consecuencia de un accidente de trabajo. Esta sentencia se opone a la constitutiva.

4.1.3 Requisitos

Los requisitos formales son los siguientes:

- a) El lugar y fecha en dónde y cuándo se pronuncia el laudo, así como la Junta que lo dicta, los nombres y domicilios de las partes contendientes y el

carácter con que se ostentan; los nombres de sus representantes, abogados o procuradores y asesores.

- b) En párrafo separado se apreciarán los hechos jurídicos por las partes que se estimen procedentes para laudo y se citarán las leyes y doctrinas que se consideren aplicables al caso.
- c) En los diferentes capítulos del laudo, debe haber claridad y precisión.
- d) El último de los requisitos formales del laudo consiste en que deben precisarse los puntos resolutivos.

Tales requisitos son señalados por el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación escribiremos:

“Artículo 840.- El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;*
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;*
- III. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvencción y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;*
- IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;*

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.”*

Aunque la ley no exige el sometimiento a formulismo alguno es innegable la influencia que la sentencia civil ejerce en el laudo laboral. Todavía se usa la fórmula sacramental de iniciar su redacción con la trillada frase: “Vistos para resolver...”, en la parte conocida como proemio.

A la segunda parte del laudo, se le sigue denominando resultandos, que son los antecedentes históricos de la demanda, la contestación, las pruebas ofrecidas y desahogadas y un extracto de los alegatos todo en riguroso orden de tiempo.

A la tercera parte se le denomina considerandos y contiene las apreciaciones de la junta en relación con el asunto que se resuelve, expresa las causas o razones por las cuales lo hizo a favor o en contra de alguno de los litigantes. Como una parte fundamental en el laudo, consideramos que es donde se resuelve la controversia.

A la cuarta parte, que se denomina puntos resolutivos, son las consecuencias que la junta extrae de las razones expuestas en los considerandos y que determinan la condena o la absolución, según sea el caso.

Además de los requisitos de forma, ya aludidos, están los requisitos de fondo, entre los que podemos mencionar los siguientes:

El primer requisito es: verdad sabida y buena fe guardada, significa que las juntas son tribunales de conciencia, no están obligadas a sujetarse a formulismos o a reglas específicas sobre estimación o valoración de las pruebas a ellas aportadas, se presupone la buena fe de los que ante ellas litigan y la verdad sabida se deduce además del permanente contacto que los integrantes de la junta tuvieron con las partes en conflicto durante todo el desarrollo del proceso en estricto cumplimiento al principio de inmediatez procesal; además de que el derecho procesal laboral nos brinda un sistema de apreciación de las pruebas como lo indica el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo:

“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 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.”

El derecho laboral mexicano ha adoptado el sistema libre de apreciación de las pruebas, lo que significa que al valorarlas no se haga con un criterio estrictamente legal, sino que se analicen con lógica y equidad.

Sin olvidar que el deber de las Juntas es actuar apegada a la ley, pero sin alterar los antecedentes del conflicto, las pruebas aportadas, ni incurrir en defectos de lógica en el raciocinio, analizando todos los medios probatorios pormenorizadamente, siempre y cuando se relacionen estrictamente con los hechos de la controversia.

Conforme a las garantías constitucionales de audiencia y legalidad, las Juntas deberán expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoye, ya que todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose que deberán expresar al precepto legal aplicable y las circunstancias especiales y razones particulares o causas inmediatas de su decisión, adecuando el caso concreto a las hipótesis normativas.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, introdujo por primera vez la expresión *en conciencia* en el artículo 550, la exposición de motivos la aclaró en los siguientes términos:

“Artículo 550.- Los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debiendo en conciencia.”

La apreciación de las pruebas “en conciencia”, significa plenamente que al apreciarlas no se hagan con un criterio estricto y legal, sino que se analicen las pruebas rendidas con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.

Los siguientes requisitos de fondo se encuentran fundamentados en el artículo 842 Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Artículo 842.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.”

Analizaremos cada uno de éstos:

En segundo lugar, tenemos como requisito la claridad, como el derecho laboral es velador de la clase económicamente débil, este requisito considera la necesidad de hacer a un lado los tecnicismos o las complicaciones lingüísticas; el laudo debe ser comprensible para el entendimiento de los trabajadores y las juntas deben alejarse de los formulismos técnico-jurídicos y utilizar un lenguaje común.

Nuestro tercer requisito es la precisión, y la entendemos como la concisión y la rigurosa exactitud, este requisito lo que busca es evitar que se divague en la elaboración del laudo con apreciaciones subjetivas o con imprecisiones que desvirtuarán su sentido, por ejemplo un laudo impreciso, sería aquel que afirma la existencia de un criterio de jurisprudencia en un determinado sentido, pero que no cita la ejecutoria que le sirve de sustento no proporciona los datos de localización de dicha tesis.

Ahora bien, el cuarto requisito es la congruencia del laudo, éste principio es un requisito esencial de validez en las resoluciones laborales, que debe mediar entre los laudos y las pretensiones deducidas por las partes contendientes.

En efecto, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda contestación y demás pretensiones planteadas en el juicio, lo que obliga al Tribunal a observar las reglas más elementales de certeza y lógica jurídica, según lo establecido en el artículo anteriormente citado. Puesto que si bien es cierto la congruencia de un laudo es aquella que establece una relación coherente entre lo que se reclama en el juicio y lo que se resuelve; cuando se condene más allá de lo reclamado por el actor se estará ante un laudo incongruente.

Respecto de la congruencia la corte se ha pronunciado en los siguientes términos:

“LAUDO INCONGRUENTE, PRESTACIONES NO RECLAMADAS. Si se condena a la empresa al pago de prestaciones que no fueron reclamadas y que por consiguientes no formaron parte del litigio, es evidente que el laudo impugnado resulta incongruente con las cuestiones planteadas, y por consiguiente violatorio de garantías individuales (Séptima época, Quinta parte, vols. 109-114, p. 31, A.D. 7024/77, Guadalupe Hernández Cervantes, ponente: Alfonso López Aparicio, compilación 1917 – 1985, Cuarta parte, Cuarta sala, pp142 – 143)”.

La incongruencia de un laudo se expresa tanto por la falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las Juntas, como por la discrepancia entre los puntos resolutivos y consideraciones.

El último requisito y no por ello menos importante es el de exhaustividad, que establece la obligación de la junta de estudiar de manera detenida y pormenorizada a cada una de las constancias procesales que sustentan la controversia. No basta, por ejemplo, con que en el laudo la junta afirme haber estudiado detalladamente la prueba testimonial ofrecida por un de las partes y que del resultado de dicho estudio encontró que la prueba no le favorece al oferente de la misma. El estudio detallado que afirma haber realizado debe contar fielmente en el texto del laudo, así como las razones, motivos o circunstancias personales de los testigos que llevó a la junta a concluir que sus testimonios no le fueron favorables al oferente de la prueba.

Lo que sería en este caso, el que la junta, al pronunciar el laudo respectivo, omita resolver sobre todos los puntos de la controversia.

4.1.4 Naturaleza Jurídica

Atendiendo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones emitidas y en el caso específico del laudo, son las siguientes:

“Artículo 837.- 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.”*

4.2 Ejecución del laudo

Después de lo analizado, estudiaremos el acto de ejecución del laudo y que se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo en su Título Quince.

4.2.1. Concepto de ejecución

En términos generales, se entiende como el hacer efectivo un mandato jurídico, contenido en la ley, en la sentencia definitiva o en alguna otra resolución jurídica o mandato concreto.

Algunos autores definen la ejecución en un doble sentido: “Unas veces significa lo mismo que el cumplimiento voluntario de una obligación. Otras veces se usa en el sentido de llevar a efecto lo mandado por la ley.”⁴¹

O bien, “el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia practica del laudo jurídico y económico o de cualquiera otra resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”⁴²

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 946 aclara:

“Artículo 946.- La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo.”

La ejecución es entonces, el cumplimiento forzoso de la obligación determinada en una resolución laboral y su finalidad consiste en lograr el cumplimiento efectivo de la resolución jurisdiccional de carácter definitivo y firme.

“La doctrina procesal mexicana del trabajo distingue por un lado el procedimiento de conocimiento, del procedimiento de ejecución. Esta distinción es importante porque revela la transformación de la actividad jurisdiccional social teórica en práctica. El período de conocimiento está constituido por la serie de actos procesales que se llevan a cabo en las audiencias de conciliación, de demanda y excepciones y de pruebas y alegatos, culminando con el laudo, en tanto que el procedimiento de ejecución está encaminado a hacer efectivo prácticamente el

⁴¹ DE BUEN, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, editorial Porrúa, octava edición, 1999, p. 599.

⁴² TRUEBA, Urbina Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, Editorial Porrúa, tercera edición, 1973, p. 567.

laudo o la resolución dictada. El complemento de todo juicio es sin duda la ejecución del fallo. El procedimiento de ejecución tiene por objeto la realización del fin procesal, esto es, asegurar eficazmente la práctica del laudo o resolución. Los principios fundamentales de ejecución de la definitividad o ejecutoriedad de las resoluciones.”⁴³

4.2.2 Órganos ejecutores

Se entiende como órgano de ejecución a los funcionarios a quienes la ley les otorga llevar a cabo el aseguramiento práctico de la resolución.

La ejecución de los laudos corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Especiales, auxiliados por los Actuarios, quienes intervienen y practican la ejecución de manera directa; o bien puede realizarla otro funcionario de igual rango que el Presidente si no corresponde a la jurisdicción de quien conoció y resolvió el conflicto, por medio de exhorto; la Ley Federal del Trabajo se pronuncia al respecto:

“Artículo 940.- La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.”

⁴³ *Idem.*

4.2.3 Oportunidad de la ejecución

Los laudos deben cumplirse dentro del término de quince días, como lo establece la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 945. Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación.”

Este término que establece la ley, en la práctica es difícil que sea respetado, principalmente porque las juntas, al momento en que reciben la promoción de la parte interesada, recaban previamente informes de su sección de amparos para averiguar si existen o no alguna demanda de amparo y el correspondiente trámite de suspensión, puesto que en el desahogo de ese trámite suelen transcurrir más días de los previstos en la ley; hay que recordar que la parte desfavorecida tiene derecho a recurrir al juicio de garantías establecido en el artículo 103 y 107 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en este acto de la junta, y en sí, en todas sus actuaciones.

Vencido el término de quince días a que ya hicimos referencia, procede dictar las medidas encaminadas a la ejecución, para tal efecto el presidente dictará un auto de requerimiento, por las cantidades líquidas, incluyendo la orden de embargo; cuando se trata de la reinstalación del trabajador se debe incluir la orden para ello en el mismo auto.

La diligencia debe realizarse en el lugar en que se prestaron o se prestan los servicios, o en el nuevo domicilio del deudor; si no se encuentra al deudor, la diligencia se practicará con la persona que se encuentre en el lugar.

El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no lo hace, procederá al embargo, a diferencia de otros procedimientos, en el embargo laboral es el actuario quien señalará, bajo su responsabilidad, los bienes a secuestrar que sean suficientes para garantizar el monto de lo requerido.

Desde luego que en caso de ser necesario el Actuario puede solicitar el apoyo de la fuerza pública y romper cerraduras del local en que deba actuar; esto significa que la diligencia no debe suspenderse por encontrar cerrado el local o que no se encuentre persona alguna con quien entender la diligencia; en este caso, al terminar el embargo dejará copia del acta fijada en la puerta del local en que se actuó.

En este caso y desde luego, toda vez que el procedimiento de ejecución va seguido del procedimiento de embargo, a continuación, expondremos de manera práctica un acta del auto de ejecución emitido en este caso por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

JUNTA ESPECIAL NO. SEIS
EXPEDIENTE LABORAL No.- [REDACTED]
[REDACTED]
VS.
AFORE XXI, S. A. DE C. V. Y OTROS

México, Distrito Federal, a 11 de octubre de 2013.-----

Agréguese a sus autos el escrito presentado por el apoderado legal de la parte actora con fecha 26 de abril de 2013 y número de folio 101453, constante de dos fojas útiles, en atención a su contenido se solicita de la sección de Amparos de esta Junta Especial Seis de la Federal de Conciliación y Arbitraje se sirva informar si existe o no amparo interpuesto en contra del **LAUDO DE FECHA 22 DE JUNIO DE 2012** y si este se solicitó con o sin suspensión del acto reclamado, hecho que sea lo anterior se acordara lo que en derecho corresponda.-----

EL C. SECRETARIO DE ACUERDOS QUE ACTÚA, EN CUMPLIMIENTO AL ACUERDO QUE ANTECEDE CERTIFICA QUE TUVO A LA VISTA EL LIBRO DE REGISTRO DE AMPAROS QUE SE LLEVA EN ESTA JUNTA ESPECIAL Y NO SE ENCONTRÓ AMPARO ALGUNO REGISTRADO EN CONTRA DEL **LAUDO DE FECHA 22 DE JUNIO DE 2012** EN EL EXPEDIENTE LABORAL [REDACTED], ASIMISMO POR INFORMES RECIBIDOS POR LA C. ELVIRA URIBE ROJAS NO SE ENCUENTRA DEPOSITADO TITULO DE CRÉDITO ALGUNO EN EL PRESENTE JUICIO ANTE ESTA H. JUNTA Y TAMPOCO DE DAP (DISPERSIÓN AUTOMATIZADA DE PAGOS), FINALMENTE POR INFORME RECIBIDO POR EL C. ELÍAS CABALLERO LEON, ENCARGADO DE LA MESA DE ENLACE Y ARCHIVO DE ESTA JUNTA, NO SE ENCUENTRA REGISTRADA PROMOCIÓN PENDIENTE POR ACORDAR.- LO QUE CERTIFICO EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL A LOS ONCE DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL TRECE.- DOY FE.-----

Visto el estado de los autos, en especial la certificación que antecede y al no existir impedimento legal alguno es procedente acordar de conformidad lo solicitado por la parte actora en su escrito de referencia y con apoyo en los artículos 939 a 962 y

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, es de despacharse y se despacha **AUTO DE EJECUCION** con efectos de mandamiento en forma, para el cumplimiento de la condena establecida en los Resolutivos **segundo** del laudo de fecha **22 de junio de 2012**, que en su parte conducente el citado laudo dice: **SEGUNDO .- Se condena a AFORE XXI, S.A. DE C.V. A PAGAR A LA ACTORA [REDACTED], por concepto de Retiro 97, Cesantía y Vejez, Cuota Social la cantidad de \$293,253.38, por concepto de Vivienda 97, la cantidad de \$248,763.28 haciendo un total de \$542,016.66, más los rendimientos que se generen hasta el debido cumplimiento a lo ordenado, atento a la parte considerativa de la presente resolución. TERCERO.- Se condena al INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES a que se realice en su caso, la transferencia de los recursos de Vivienda 97 a la Afore demandada, en términos de las parte considerativa de la presente resolución.”.-** En consecuencia se requiere a **AFORE XXI, S.A. DE C.V** así como al **INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES** para que den cumplimiento a los resolutivos segundo y tercero del laudo de fecha **22 de junio de 2012** antes mencionados, en el entendido de que el citado Instituto deberá acreditar ante el actuario mediante documentación fehaciente el haber realizado la transferencia electrónica de los recursos de la Subcuenta de Vivienda 97 a efecto de que la Afore demandada se encuentre en posibilidad de hacer el pago al Actor, quedando apercibido el **INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES** de que para el caso de no haber dado cumplimiento a lo anterior se estará a lo que conforme a derecho acuerde esta Junta Especial.- En virtud de lo anteriormente expuesto y para el supuesto caso de que el **INSTITUTO DEL FONDO**

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES acredite fehacientemente el haber realizado la transferencia electrónica antes mencionada, se requiere a AFORE XXI, S.A. DE C.V., para que realice el pago al Actor [REDACTED] por la cantidad de \$542,016.66, (QUINIENTOS CUARENTA Y DOS MIL DIECISEIS PESOS 66/100 M.N.), más los rendimientos que se generen hasta el debido cumplimiento a lo ordenado.- Se comisiona al C. Actuario para que notifique personalmente al Actor el presente proveído y asociado de la misma personalmente y previamente identificada, se constituyan en los domicilios señalados en autos de las demandadas antes mencionadas y cumplimente en sus términos el presente auto de ejecución, quedando apercibida AFORE XXI, S.A. DE C.V., de que para el caso de que el INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES acredite fehacientemente el haber dado cumplimiento al resolutivo tercero del laudo de que para el caso de no realizar el pago al Actor, en cumplimiento al resolutivo segundo del citado laudo, se le embargaran bienes suficientes de su propiedad que basten a cubrir el monto antes mencionado y se pondrán dichos bienes en depósito de la persona que la actora bajo su más estricta responsabilidad designe y si lo embargado fuese dinero o crédito de fácil realización en el acto se pondrán a disposición del C. Presidente Ejecutor, quien resolverá sobre el pago a la parte que obtuvo, lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el artículo 956 de la Ley Federal del Trabajo.- CUMPLASE.- Así lo proveyó y firmo la Presidenta de la Junta Especial Número Seis de la Federal de Conciliación y Arbitraje y el Secretario de Acuerdos que actúa y da fe.- DOY FE.-----

Del acta anterior podemos encontrar las características antes descritas como la actuación misma por el Presidente para ejecutar el laudo, y de igual forma que se acompaña de la orden de embargo del cual hablaremos brevemente a continuación.

4.2.4 Procedimiento de embargo

Para efectuar el embargo se observará lo siguiente, establecido en la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 950.- Transcurrido el término señalado en el artículo 945, el Presidente, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.

Artículo 951.- En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

I. Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de esta Ley;

II. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;

III. El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo;

IV. El Actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

V. Si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado; y

VI. El Actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Artículo 952.- Quedan únicamente exceptuados de embargo:

I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;

II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable

III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de esta Ley;

IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;

V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes;

VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;

VII. Los derechos de uso y de habitación; y

VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

“Artículo 953.- Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El actuario resolverá las cuestiones que se susciten.”

“Artículo 954.- El Actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización.”

El embargo es una medida procesal establecida por la ley, como bien ya lo mencionamos con anterioridad, para asegurar la efectividad del laudo, en beneficio del acreedor contra los actos del deudor, que con dolo bien puede enajenar sus bienes para hacer desaparecer el respaldo de sus obligaciones.

Para dicha diligencia no se requiere la presencia del deudor, respecto del acta del auto de ejecución que expusimos, encontramos que primero, el Actuario requerirá del pago del pago a la persona con quien esté atendiendo, y si el pago no se efectúa en ese momento, procederá al embargo de los bienes, y si no estuviera persona alguna con quien atender la diligencia, el Actuario, bajo su más estricta responsabilidad, tiene la facultad que le otorga la ley laboral para realizar dicho embargo; incluso si el deudor pusiera resistencia para hacer efectiva la diligencia, el Actuario puede recurrir al uso de la fuerza pública.

4.3 Incidente de sustitución patronal

Un incidente de manera general es la cuestión accesoria que surge de la principal y que está relacionada directamente con ésta, el incidente puede suspender o

interrumpir el procedimiento; para abundar el tema, citaremos al autor Juan B. Climént Beltrán, a fin de definir esta figura jurídica.

El autor antes mencionado a su vez cita: “Rafael de Pina, los incidentes en el proceso laboral: Generalmente se entiende por incidente toda cuestión accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal; los incidentes son, en suma, las cuestiones accesorias que surgen durante la sustanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso.”⁴⁴

Para el autor Tena Suck, define los incidentes de la siguiente manera: “todas aquellas eventualidades que sobrevienen accesoriamente en el principal de algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos, originados en un asunto que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso”⁴⁵

Al decir que un incidente laboral es accesorio respecto del principal, es porque extinguido el proceso se extingue éste que pudiera encontrarse en trámite, además de ser sometido a un procedimiento especial, que difiere del procedimiento principal, por lo que como lo mencionamos desde un principio puede suspender o no el juicio; o como muchos podríamos entender el incidente, un pequeño juicio introducido en un procedimiento grande y la parte más importante del cual se desprende motivo de esta tesis, que los incidentes no se colocan en ninguno de los periodos del procedimiento, es decir, puede presentarse en cualquier etapa del litigio y por ende tiende a interrumpir o alterar el procedimiento.

De lo anterior se desprenden las siguientes características que reviste a un incidente de sustitución patronal, de acuerdo con el autor Juan B. Climént:

1.- Son accesorios

⁴⁴ CLIMÉNT, Beltrán Juan B., *Elementos de derecho procesal del trabajo*, editorial Esfinge, México, 1990, p. 123.

⁴⁵ TENA, Suck Rafael, *Op. cit.*, p. 93.

2.- Interfieren en el procedimiento

3.- Requieren de un procedimiento especial

4.- Representan una minoridad en relación con el procedimiento general

4.3.1 Clasificación de los incidentes

Los incidentes se clasifican en:

A) Previo y especial pronunciamiento y son aquellos que paralizan la actividad procesal, pues impiden que el juicio siga su curso mientras no estos no se resuelvan, para ello la Ley Federal del Trabajo nos da una lista en su artículo 762:

“Artículo 762.- Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.

I. Nulidad;

II. Competencia;

III. Personalidad;

IV. Acumulación; y

V. Excusas.”

B) Incidente general, mismos que no se encuentran mencionados en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro de estos encontramos el incidente de sustitución patronal.

Otra clasificación que encontramos es de los incidentes nominados e innominados, en cuyo caso los primeros son aquellos que la Ley Federal del Trabajo nos

menciona en el artículo 762, anteriormente escrito y los segundos son aquellos que la ley no menciona, pero de igual forma se tramitan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje como, por ejemplo: caducidad, tacha de testigos, liquidación, calificación de huelga, declaración de patrón sustituto, etcétera.

4.3.2 Trámite

De acuerdo con la tramitación de los incidentes, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 761 al respecto anuncia:

“Artículo 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.”

Dicho precepto deja claro que por regla general los incidentes se tramitan dentro del expediente principal y no por cuerda separas, salvo en algunos casos de excepción, como lo explica el autor anteriormente citado, “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 separa; para evitar en el primer caso, que al notificar la demanda tenga conocimiento el demandado de la petición del secuestro o embargo precautorio (Art. 858 LFT); pues aunque en ningún caso, según dicho precepto, deberá ponerse la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia, se trata de evitar la posibilidad de que por una inadvertencia del actuario se notifique la demanda que contiene también la solicitud de secuestro provisional, antes de haberse practicado éste.”⁴⁶

El incidente de sustitución patronal de acuerdo con la Ley Federal del trabajo en su artículo 763, se resolverá de plano oyendo a las partes, es decir, respetando la garantía de audiencia, toda vez que no tiene señalado un trámite especial.

⁴⁶ CLIMÉNT, Beltrán Juan B., *Óp. cit.*, p. 125.

A continuación, presentamos la resolución de un incidente de sustitución patronal, en donde se observará la sustanciación del mismo, dejando ver primero, que está compuesta por los resultandos, los considerandos y los resolutivos, además de que nos ubica en la fase del procedimiento en que se interpone, de igual forma será parte de estudio del siguiente tema.



JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

**JUNTA ESPECIAL NÚMERO: SEIS.
EXPEDIENTE NÚMERO: [REDACTED]
ACUM. [REDACTED]**

VS.

**NUEVA COMPAÑÍA LA MARINA, S.A
DE C.V., Y/O.**

INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PATRONAL

----- En la ciudad de México, Distrito Federal a los siete días del mes de mayo de dos mil quince. -----

----- VISTO: Para resolver en definitiva, el expediente al rubro citado se provee:-----

RESULTANDO:

----- 1.- Mediante escrito de fecha 13 de febrero de 2014, recibido en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, presentado por el apoderado de la actora, promueve INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PATRONAL, a efecto de tener como PATRON SUSTITUTO de las obligaciones inherentes al presente asunto y de forma solidaria y substitutiva a las sociedades denominadas INNOVACIÓN TEXTIL EAL S. A DE C.V., y/o GRUPO CAROLINA, S.A. DE C.V., en virtud de las siguientes consideraciones de hecho y de derecho.-----

Fundan su demanda en los siguientes **HECHOS:**

1.- Derivado de un despido injustificado cometido en agravio del ahora actor y mi representado, por lo que es H. Junta al estudiar las pruebas ofertadas y desahogadas en el momento procesal, esta Junta concluyó en emitir un laudo condenatorio en contra de la empresa denominada LA MARINA, S.A. DE C.V., la cual debió de cumplir con todas y cada una de las prestaciones a que fuera condenada en el laudo de fecha 16 de agosto del 2001.-----

2.- Durante la secuela del procedimiento se acreditó sin duda la responsabilidad de la sociedad demandada así como la relación de trabajo con el actor, sin embargo LA MARINA, S.A. DE C.V., dejó de realizar sus actividades laborales, comerciales y patronales en el domicilio donde fue emplazada, tan es así que fue necesario recurrir a un exhorto a la ciudad de Salvatierra en el estado de Guanajuato, para desahogar la prueba confesional a cargo de la persona que ilegalmente despidió a mi representado, desprendiéndose desde entonces que LA MARINA, S.A. DE C.V., ya se encontraba instalada en el Edificio ubicado en el número 437 de las calles de Lerdo de Tejada, en la ciudad de Salvatierra Guanajuato, no obstante que en la fachada aparecía la razón social de LA CAROLINA Y REFORMA S.A. DE C.V, (GRUPO CAROLINA)lo que resulta visible en los autos citados al rubro.-----

3.- Una vez que esta H. Junta emitió el LAUDO CONDENATORIO respectivo y habiendo resultado firme, se autorizó auto de ejecución con mandamiento y forma para requerir a la demandada a cumplir con los términos del citado LAUDO, resultando que la demandada ya no tenía su domicilio donde originalmente fue emplazada y donde inclusive, mi representado prestó sus servicios personales y subordinados, y toda vez que en forma extrajudicial fuimos informados por ex compañeros de trabajo

ACUM. [REDACTED]

de mi representado que siguieron laborando con la demandada, que ésta había cambiado totalmente sus instalaciones al domicilio en esa ciudad de Salvatierra Guanajuato, donde acompañados del C. Actuario designado por esa H. Junta competente concurrimos ante el nuevo domicilio de la demandada, siendo atendidos por una persona de nombre [REDACTED] [REDACTED] que se ostentó como apoderado legal de uno de los patrones que por éste conducto se pretende se declare sustituido, sin embargo ya que lleva como razón social el nombre de LA MARINA, S.A. DE C.V., pero en el inmueble donde se encuentra instalado, aparece AUN rotulado al frente la razón social "LA CAROLINA Y REFORMA S.A. DE C.V., (GRUPO CAROLINA) empresa que se encuentra ubicada en el local identificado con el número 437 de las Calles de Lerdo de Tejada en la ciudad de Salvatierra, Estado de Guanajuato, lo que se desprende de la razón actuarial de la diligencia de fecha 27 de enero del 2004, llevada a cabo en la ciudad de Salvatierra Guanajuato y que obra en los presentes autos.-----

4.- Sin embargo, se debe mencionar que las sociedades citadas con anterioridad esto es LA MARINA, S.A. DE C.V., y LA CAROLINA Y REFORMA S.A. DE C.V., hacían operaciones en el mismo domicilio en esta Ciudad de México Distrito Federal, así como ostentaban el mismo giro comercial, resultando inclusive que los socios o propietarios de dichas empresas, es decir los CC. [REDACTED] Y [REDACTED] de apellidos [REDACTED], resultan ser las mismas personas y ser los mismos apoderados, luego entonces, nos encontramos ante los hechos que simulan y sustituyen empresas distintas para poder confundir a Autoridades, trabajadores y acreedores y así entre otros, eludir la acción de ese H. Tribunal, no obstante lo anterior, actualmente en el local donde acudimos a EJECUTAR LA RESOLUCIÓN definitiva emitida por esta H.

Junta, a pesar de que en dicho local existe la leyenda de "LA CAROLINA Y REFORMA, S.A. DE C.V., (GRUPO LA CAROLINA), que la identifica como la misma con que conjuntamente se membretada y trabajaba la empresa que fue CONDENADA "LA MARINA, S.A. DE C.V., con la cual se acredita ser la misma empresa denominada LA MARINA, S.A. DE C.V., y "INNOVACIÓN TEXTIL EAL, S.A. DE C.V. y/o GRUPO CAROLINA", con lo cual se pretende continuar con el ilegítimo proceder de la condenada, ya que la persona que nos atendió en el requerimiento realizado para la cumplimentación del AUTO DE EJECUCIÓN dictado en este procedimiento de fecha 27 de enero del 2004 de nombre [REDACTED], exhibió copia simple de la escritura pública número 91, 907 otorgada ante la fe del Notario Público número 89 del Distrito Federal, Lic. Gerardo Correa Etchegaray de fecha 18 de julio del 2002, que contiene el poder que le fue otorgado pro una nueva simulada empresa, ahora denominada COMATEPLA, S.A. DE C.V, sociedad que agrupa o donde se contiene el mismo giro comercial de LA MARINA, S.A. DE C.V, así como de LA CAROLINA Y REFORMA, S.A. DE C.V., lo que específicamente se desprende de la actuación del personal autorizado por la H. Junta Especial número 28 de la Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en Guanajuato, Guanajuato. A mayor abundamiento, se debe destacar que de la lectura de la copia simple del poder notarial exhibido como anteriormente se indicó, se denota que el mismo, fue otorgado por los socios-dueños de la demandada los CC. [REDACTED] y [REDACTED], y condenada por esta H. Junta por lo que habiendo tenido conocimiento en esta fecha 27 de enero del 2004 de que existe otra nueva empresa, con las mismas instalaciones y maquinaria, así como con el mismo giro, en donde estaba ubicada LA MARINA, S.A. DE C.V., esto nos induce a promover el presente INCIDENTE por las razones expuestas. ----

---- 2.- Mediante proveído de fecha 11 de marzo de 2014 (f.-354), se señaló fecha para que tuviera verificativo el INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PATRONAL, quedando apercibidas las partes, en caso de encontrarse debidamente notificadas del día y hora señalada y no comparecer, se le tendrá por perdido su derecho para ofrecer pruebas y formular alegatos en el incidente de cuenta con fundamento en los artículos 761, 763 y 765 de la Ley Federal del Trabajo.-----

--- 3.- Con fecha 4 de febrero de 2015 (f.- 363), se llevo a cabo la Audiencia INCIDENTAL DE SUSTITUCIÓN PATRONAL, compareciendo únicamente la parte actora, quien ratifico y reprodujo en todas y cada una de sus partes el INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PATRONAL de fecha 10 de febrero de 2014, ofreciendo como pruebas la siguientes DOCUMENTALES:-----

1.- DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en una foja de la Carátula de la empresa a sustituir de su página de Internet en donde específicamente el GRUPO CAROLINA S.A. DE C.V. es la misma que la empresa INNOVACIÓN TEXTIL EAL, S.A. DE C.V.-----

2.- DOCUMENTAL CONSISTENTE en una foja carátula de su pagina de Internet de la empresa a sustituir INNOVACIÓN TEXTIL EAL, S.A. DE C.V, en donde se aprecia que el Director General el Lic. Juan Ramón Quintana.-

3.- DOCUMENTAL consistente en el oficio número 8111/0620.3/2011 de fecha 14 de junio de 2011 y expedida por la Delegada del CENTRO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA en donde se

determina que la FABRICA LA CAROLINA Y LA REFORMA misma que es determinada como MONUMENTO HISTORICO en ese Estado de Guanajuato.-----

4 y 5 INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES Y LA PRESUNCIONAL DE ACTUACIONES TANTO LEGAL COMO HUMANA, mismas que se desahogan por su propia y especial naturaleza.-----

CONSIDERANDO:

----- I.- Esta Junta Especial Número Seis, de la Federal de Conciliación y Arbitraje, es competente para conocer y resolver el presente Juicio de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 fracción XX y XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado "A", y con los artículos 523, 527, 604, 606, del 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo. -----

----- II.- El presente asunto se reduce a un punto de derecho, esto es determinar si resulta procedente o no el INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PATRONAL.-----

-----III.- Establecido que ha sido lo anterior, esta Junta procede al estudio, análisis y valoración de las pruebas ofrecidas por la parte actora a fin de determinar la procedencia o improcedencia de la sustitución patronal, promovida por la parte actora.-----

---- IV.- De las pruebas ofrecidas como son las documentales que a supra se quedaron desglosadas una por una, si bien es cierto estas pruebas fueron ofrecidas en original, también es cierto que de las mismas se

ACUM. [REDACTED]

Se advierte que de la documental 2, se trata de una empresa diversa a la empresa INNOVACIÓN TEXTIL EAL, S.A. DE C.V., toda vez que se aprecia que se trata de INNOVACIÓN TEXTIL, ajena en el presente juicio, por lo que hace a la documental ofrecida con el numeral 1, de dicho documento se aprecia que se convirtió en Monumento Histórico LA FABRICA LA CAROLINA Y LA REFORMA, de esta última no se esta demandado la sustitución patronal, toda vez que la parte actora promueve INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PATRONAL a la sociedad denominada INNOVACIÓN TEXTIL EAL, S.A. DE C.V. y/o GRUPO CAROLINA, S.A. DE C.V., que como se desprende, la fabrica Carolina y la Reforma se convirtió en Monumento Histórico es totalmente ajeno a este juicio, por lo cual no se les concede valor probatorio a las pruebas ofrecidas por la parte actora.-----

---V.- Es importante destacar que la parte actora, no probó con las pruebas que ofreció que la empresa INNOVACIÓN TEXTIL EAL, S.A. DE C.V., haya adquirido la fuente de trabajo, como lo pretendió dicha parte, así como tampoco se acredita que tuvieran ambas empresas la misma actividad preponderante, toda vez que como se advierte de autos, esto no lo indico la parte actora que ambas las empresas demandadas y el presunto patrón sustituto, tienen la misma actividad, toda vez que no se demostraron los elementos que deben cubrirse para acreditar dicha sustitución, como son el objeto social de las misma, ya que no es suficiente que señale que es el mismo giro social, debe determinarse cual es la actividad que realizan las empresas LA MARINA, S.A. DE C.V. y la INNOVACIÓN TEXTIL EAL, S.A. DE C.V., para considerar que se dedican a la misma actividad, además no se acredita por parte de la actora la transmisión de la negociación como Unidad Económica Jurídica, por lo cual no se acredita la sustitución patronal, toda vez que no se dan los

presupuestos que señala el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que en la figura de patrón sustituto deben darse diversos factores como es: Cuando una persona adquiere la totalidad o casi la totalidad de los elementos funcionales propios de la sustituida, cuando se transmiten los bienes esenciales afectos a la explotación, que las actividades sean inherentes al negocio, con las pruebas que aportó la parte actora no acredita que INNOVACIÓN TEXTIL EAL S.A. DE C.V., haya adquirido la fuente de trabajo, ni que ambas empresas tuvieran la misma actividad preponderante, esto no lo menciona en lo absoluto en su escrito de SUSTITUCIÓN PATRONAL, no hace mención cuales son las actividades de cada una de las empresas LA MARINA, S.A. DE C.V. y de INNOVACIÓN TEXTIL EAL S.A. DE C.V., por lo que se desprende que no queda demostrado que INNOVACIÓN TEXTIL EAL, S.A. DE C.V., resulta ser patrón sustituto, al haber transmitido los bienes de la empresa LA MARINA, S.A. DE C.V., tener la misma actividad, continuar laborando la demandada física, lo que no aconteció en la especie.-----

----- VI.- Del análisis y valoración de las pruebas ofrecidas por la parte actora se tiene que las pruebas aportadas por la accionante no fueron suficientes, para tener por probada la acción que promueven como lo es la SUSTITUCIÓN PATRONAL, al no demostrar los presupuestos legales para tal figura, al respecto resulta aplicable la tesis III.T.19 I. Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta V, junio de 1997, pag. 786, del rubro: "SUSTITUCIÓN PATRONAL. CUANDO OPERA.- Existe sustitución patronal en relación con una unidad económica de producción, siempre y cuando haya íntima relación entre dicho fondo de trabajo y el patrono, sin interrupción de las actividades laborales de producción o servicios, esto es, cuando el patrono

“sustitido siga el desarrollo de las actividades del anterior, dentro del centro de trabajo, empleando la misma maquinaria y herramientas, ocupando ese local, manteniendo el mismo giro comercial, sosteniendo la misma productividad y siempre que no exista paralización de labores. En otros términos, debe entenderse que hay sustitución de patrono, no solo cuando el que lo ha sido traspara directa o indirectamente, mediata o inmediatamente su negocio a un tercero, sino que se requiere, como elemento esencial, la continuación de la empresa sin paralización de labores y teniendo como fin la misma productividad y giro; de lo anterior, de existir previamente paralización de labores con motivo de haberse declarado rotas las relaciones de trabajo, como puede suceder después del entallamiento de un movimiento de huelga, en que los bienes de la empresa que se dice sustituida pasan mediante un remate a otra empresa, es claro que no se presenta la sustitución patronal contemplada legalmente.” Igualmente la tesis 1.1º.T.146 L. Novena Época PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVII, Febrero de 2003, pagina. 1161, del rubro y texto.- “SUSTITUCIÓN PATRONAL. LA IDENTIDAD EN EL DOMICILIO EN QUE FUE EMPLAZADO EL PATRON ORIGINAL CON EL DEL PRETENDIDO PATRÓN SUSTITUTO, NO DA LA CERTIDUMBRE DE SU EXISTENCIA. Para que opere la sustitución patronal no basta con que haya identidad en el domicilio en que fue emplazado el patrón primigenio con el del supuesto patrón sustituto, sino que es menester que haya una adquisición total o parcial del patrimonio por el nuevo patrón y la continuación de las actividades que realizaba el patrón sustituido, aspectos que deben quedar plenamente demostrados”. Así como la diversa VI.2º.67 L, Novena época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y

su Gaceta IV, Noviembre de 1996, pagina 526, bajo el rubro: SUSTITUCIÓN PATRONAL, LA UBICACIÓN EN EL MISMO DOMICILIO Y LA IDENTIDAD DEL GIRO COMERCIAL DE UNA EMPRESA NO ESTABLECEN LA CERTEZA DE LA.-La circunstancia de que en el juicio laboral se encuentre acreditado que en el mismo domicilio en que se localizaba la empresa demandada se ubique una diversa empresa y la identidad de la actividad comercial de ambas negociaciones, no establece la certeza de la existencia de la sustitución patronal, pues para que esto suceda es necesario demostrar que el patrón cuya sustitución se atribuye haya adquirido parcial o totalmente el patrimonio de la empresa en que prestó sus servicios el actor".- -----

---VII.- Por todo lo anteriormente expuesto, se tiene que con las probanzas aportadas por la parte actora, no se demostró la sustitución patronal pretendida, en consecuencia resulta IMPROCEDENTE EL INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PATRONAL promovido por la parte actora, toda vez, que no establece la certeza de la existencia de la sustitución patronal, pues para que esto suceda es necesario demostrar que el patrón cuya sustitución se atribuye haya adquirido parcial o totalmente el patrimonio de la empresa en que prestó sus servicios el actor -----

Por lo expuesto, fundado y motivado y de conformidad con los artículos 41, 761, 765 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se:-----

RESUELVE:

----- PRIMERO.- Se DECLARA IMPROCEDENTE EL INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PATRONAL, que promueve la parte actora, en términos del considerando que antecede.-----

----- SEGUNDO.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES, Así lo proveyó y firma el C. Presidente de la Junta Especial número Seis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.-----

4.4 El incidente de sustitución patronal en la ejecución del laudo

Como bien observamos, en el incidente de sustitución patronal anteriormente expuesto, destacamos que fue promovido cuando se encontraba emitido un laudo condenatorio en dicho juicio, del que además la parte actora promueve dicho incidente, en donde se presume que la demandada dejó de realizar sus actividades laborales, comerciales y patronales, en el domicilio donde fue emplazada, siendo esto y toda vez que el laudo resultó firme, se autorizó auto de ejecución con mandamiento en forma para requerir a la demandada a cumplir con los términos de dicho laudo pero ello fue imposible pues ésta había abandonado el domicilio donde el trabajador había prestado sus servicios, aunado a ello, se obtuvo por diversas fuentes la dirección de la demandada, presunto patrón sustituto, para ello ofreció diversas pruebas documentales indicando que el patrón sustituto tiene el mismo giro comercial que el patrón sustituido, así como a las mismas personas trabajando e incluso conservando la maquinaria con la que se laboraba; por lo que la resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue que la parte actora no acreditó la supuesta sustitución patronal, al no haber comprobado que el nuevo patrón haya adquirido la fuente de trabajo, tampoco acreditó que dichas empresas cuya actividad preponderante fuera la misma y al no demostrar los elementos que perfeccionan la sustitución patronal como lo es la transmisión de la unidad económica- jurídica, puesto que no basta con el simple hecho de señalarlo, sino que debe cumplirse con lo ya analizado en el capítulo que antecede, siendo lo anterior se declara improcedente dicho incidente.

Es aquí donde cabe mencionar la problemática que existe entre el trabajador que obtuvo laudo condenatorio en el año dos mil, que después de catorce años tiene ganado su juicio, pero ahora no tiene al demandado para hacerle cumplir la condena, pues si bien es cierto lo prudente fue promover un incidente de sustitución patronal, pero la carga de la prueba recae totalmente en él, dejándolo en un estado de indefensión, en el que además la Junta de Conciliación y Arbitraje no tiene facultades más que para determinar si las pruebas ofrecidas revelan los elementos

que debe tener la sustitución patronal; cabe mencionar que se realizó una minuciosa búsqueda en diversas Juntas Especiales de la Federal, para observar la procedencia de un incidente de esta naturaleza y no se encontraron, puesto que como lo vemos es difícil comprobar una sustitución patronal, a menos que el incidente sea promovido por el presunto patrón sustituido y sustituto, pues es quien tiene una alta probabilidad de comprobar que se reúnen los elementos de dicha sustitución para que pueda proceder.

Los efectos de la sustitución patronal en la ejecución del laudo en caso de ser procedente como lo habíamos analizado en capítulos anteriores, es aquella responsabilidad que adquiere el patrón sustituto del patrón sustituido, tanto económicamente como jurídicamente; esto es, la empresa que será la nueva responsable en el juicio aun habiendo un laudo en ejecución, que la resolución incidental no induce a la revocación del mismo.

Por otra parte y a pesar de que la sustitución patronal no se encuentra en la ley como un incidente de previo y especial pronunciamiento, observamos un efecto más de la sustitución patronal en el momento de la ejecución, ya que suspende definitivamente el procedimiento, es decir, la resolución incidental es de gran importancia para seguir el juicio principal, puesto que en esta fase del procedimiento se encuentra imposibilitada la Junta de Conciliación y Arbitraje para llevar a cabo la ejecución en tanto no se reconozca un nuevo patrón sustituto, luego de que el patrón a quien se condenó en el laudo haya desaparecido.

Resulta imprescindible que la Junta de Conciliación y Arbitraje, obligue presentarse al presunto patrón sustituto, a la audiencia incidental, para que éste ofrezca pruebas a su favor para que en su caso no se le declare nuevo patrón, con ello, le quitaríamos la carga de la prueba al trabajador que comúnmente es quien interpone

este incidente, al luchar por su estabilidad, derecho que se ve reflejado en el laudo resuelto a su favor, entendiéndose entonces que si el presunto patrón sustituto no acredita no tener responsabilidad alguna como patrón, resultará procedente el incidente y éste deberá cumplir con la obligación impuesta en el laudo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La relación de trabajo es una interacción meramente humana que da origen a un nuevo vértice en el que el derecho que va a salvaguardar la integridad del trabajador, regulando en sus normas laborales estableciendo los parámetros mínimos de las condiciones de trabajo haciendo a un lado el derecho civil.

SEGUNDA: Como resultado de la evolución de la sociedad, las normas laborales han tenido que ajustarse a las necesidades requeridas, que en este caso y para protección de los derechos de los trabajadores la sustitución patronal no afecta las relaciones de trabajo.

TERCERA: Sin embargo, los derechos de los trabajadores son violentados al presentarse la sustitución patronal, en ejecución del laudo en cuyo estadio procesal el trabajador no obtiene un incidente de sustitución patronal procedente.

CUARTA: El efecto de la sustitución patronal en la ejecución del laudo, tiende a suspender definitivamente el procedimiento de ejecución en tanto no se resuelva a condenar un patrón sustituto, por lo que resulta necesario que la Ley Federal del Trabajo contemple dicho incidente en la clasificación de los incidentes como de previo y especial pronunciamiento, puesto que sin declaración de patrón un patrón sustituto resulta imposible cumplimentar la ejecución.

QUINTA: La Ley Federal del Trabajo debe prever, que la carga de la prueba no corresponda al trabajador quien en el más común de los casos es quien promueve el incidente, pues dado lo requisitos para que se configure la sustitución patronal, no podría comprobarlos, encontrándose así la posibilidad de que, requiriendo al presunto patrón sustituto, éste aporte sus pruebas para desacreditar el dicho del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

- ASCENCIO, Romero Ángel, *Manual del derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Trillas, 2000, 171pp.
- BRICEÑO, Ruiz Alberto, *Derecho individual del trabajo*, México, Editorial Harla, 1985, 627pp.
- CASTORENA, Jesús, *Manual de derecho obrero, sexta ed.*, México, Editorial Porrúa, 1984, 317pp.
- CAVAZOS, Flores Baltazar, *El nuevo derecho del trabajo*, segunda ed., México, Editorial Porrúa, 1997, 442pp.
- DÁVALOS, Morales José, *Derecho colectivo y procesal del trabajo, séptima ed.*, México, Editorial Porrúa, 2012, 465pp.
- DÁVALOS, Morales José, *Derecho del trabajo I*, México, segunda ed., Editorial Porrúa, 1988, 474pp.
- DE BUEN, Lozano Néstor, *Derecho del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 2000, 931pp.
- DE BUEN, Lozano Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, sexta ed., México, Editorial Tecnos, 1960, 569pp.
- DE BUEN, Lozano Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, octava ed., México, Editorial Porrúa, 1999, 657pp.
- DE BOUHOME, Carlos, *Despido justo*, Río, Editorial Río, 1944, 934 pp.
- DE LA CUEVA, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, segunda ed., México Editorial Porrúa, 1945, 746 pp.
- DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, cuarta ed., México, Editorial Porrúa, 1986, 745pp.
- DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, novena ed., México, Editorial Porrúa, 1998, 788pp.
- DE LA CUEVA, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, décimo sexta ed., México, Editorial Porrúa, 1999, 788pp.

- DE FERRARI, Francisco, *Derecho del trabajo*, segunda ed., Buenos Aires, Editorial Depalma Bueno, 1974, 579pp.
- PORRAS, y López Armando, *Derecho procesal del trabajo*, tercera ed., México, Textos universitarios, 1975, 403pp.
- TENA, Suck Rafael, *Derecho procesal del trabajo*, tercera ed., México, Editorial Trillas, 2004, 263pp.
- TRUEBA, Urbina Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1973, 862pp.
- TRUEBA, Urbina Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, tercera ed., México, Editorial Porrúa, 1975, 687pp.

LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo

DICCIONARIO

- Real Academia de la Lengua Española, *Diccionario de la lengua española*, vigésimo segunda ed., Espasa, España, 2005.

MEDIOS ELECTRÓNICOS

- www.jurídicas.unam.mx
- www.legislaciónmexicana.com
- www.ordenjurídico.com
- www.mexicolegal.com