

**Universidad Nacional Autónoma de México**

---

**Facultad de Derecho**



**"La Substitución Patronal a la  
Luz de la Teoría Integral"**

**Tesis Profesional**  
Que para obtener el título de  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A :**  
**LEONARDO JAIME VALLADOS QUINTERO**



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.

A LA MEMORIA DE MI QUERIDO PADRE  
SR. ALFREDO VALLADOS.  
QUIEN CON SU EJEMPLO DE HONRADEZ  
Y HONESTIDAD SUPO CREAR EN MI EL  
ESPIRITU DE LUCHA.

A MI MADRE.

SRA. AURORA QUINTERO VDA. DE VALLADOS.

COMO UN PEQUERO HOMENAJE A ESTA GRAN MUJER  
QUIEN CON SUS ESFUERZOS Y CONSEJOS AYUDO A  
LLEVAR A CABO ESTE TRABAJO.

**A MI ESPOSA.**

**QUIEN CON SU DEDICACION Y  
TERNURA HA SIDO UN PILAR  
EN MI VIDA.**

**A MIS HERMANOS.**

**ARTURO**

**AMALIA**

**ALFREDO**

**QUIENES CON SU APOYO ME  
IMPULSARON PARA CULMINAR  
ESTE TRABAJO.**

A MIS AMIGOS POR SU  
LEALTAD Y CONFIANZA.

A MIS FAMILIARES  
POR SU APOYO.

**MI RECONOCIMIENTO A LAS SIGUIENTES PERSONAS QUE  
ME IMPULSARON A CONCLUIR ESTE TRABAJO.**

**SR. LIC. JUAN USCANGA PEREZ  
SR. C.P. JOSE MANUEL GARRIDO M.  
SR. ING. ALFREDO QUINTERO CALVA.  
SR. C.P. ANTONIO MENDOZ LOPEZ.  
SR. LIC. RAUL ORRICO TOLEDO  
SR. DR. GUSTAVO A. GONZALEZ BRAVO.  
SR. LIC. MAURICIO MAYA OLIVA.  
SR. ACT. ALFREDO QUIROS QUINTERO.  
SR. DR. ENRIQUE CORTES BARRUETA.**

**A MIS MAESTROS.**

**CON MI AGRADECIMIENTO.**

1

**DEDICO ESTE TRABAJO CON PROFUNDO RESPETO  
Y ADMIRACION AL:**

**DR. ARMANDO LEON BEJARANO VALADEZ  
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO  
LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS.**

## "LA SUBSTITUCION PATRONAL A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL"

### CAPITULO I

#### Historia del Derecho del Trabajo.

- 1.- La libertad económica.
- 2.- La Revolución Francesa de 1848.
- 3.- Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.
- 4.- México Independiente.
- 5.- Legislaciones del Trabajo en los Estados de Veracruz y en Coahuila.
- 6.- Orígenes del Art. 123 Constitucional.

### CAPITULO II

#### La Estabilidad de los Trabajadores.

- 1.- Durabilidad de los Contratos de Trabajo.
  - a) Regla General
  - b) Excepciones
  - c) Trabajos de Planta y Eventuales.
  - d) Contrato de Prueba.
- 2.- Instituciones del Derecho del Trabajo que Fortalecen la Estabilidad de los Trabajadores en sus Empleos.
  - a) El Derecho de Ascenso
  - b) La Suspensión del Contrato de Trabajo
  - c) La Substitución Patronal.



### CAPITULO III

#### Antecedentes Históricos en Nuestro País.

- 1.- Diferentes Legislaciones de los Estados
- 2.- El Proyecto del Lic. Emilio Portes Gil
- 3.- La Ley Federal del Trabajo

### CAPITULO IV

#### Concepto y Naturaleza Jurídica de la Substitución Patronal.

- 1.- Concepto de la Substitución Patronal
  - a) Concepto de Patrón
  - b) Concepto Jurídico de Empresa
- 2.- Substitución Total y Parcial
- 3.- Naturaleza Jurídica de la Substitución Patronal.
  - a) Cesión de Derechos
  - b) Cesión de Deudas
  - c) Subrogación

## CAPITULO V

### Efectos Jurídicos de la Institución

#### 1.- La Seguridad Contractual

- a) Continuidad en la relación laboral
- b) Antigüedad en la empresa

#### 2.- La Responsabilidad Solidaria entre los Patrones Substituto y Substituído.

- a) Concepto de responsabilidad
- b) Concepto de solidaridad
- c) Nacimiento y extinción de la responsabilidad solidaria
- d) El Término legal de la responsabilidad solidaria del -  
patrón substituído.

#### 3.- Problemas que pueden Suscitarse al Operarse la Substitución Patronal y Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al Respecto.

- a) Ausencia del trabajador
- b) La declarativa del patrón substituído como cuestión incidental
- c) Conflictos en trámite
- d) Ejecución de laudos

#### 4.- La Substitución Patronal en la Seguridad Social Mexicana.

- a) La seguridad social en nuestro país.
- b) La substitución patronal en la Ley del Seguro Social.

### CAPITULO VI

#### Estudio del Derecho Comparado

##### 1.- La Substitución Patronal en Europa

- a) Italia
- b) Francia
- c) España
- d) Portugal
- e) Alemania

##### 2.- La Substitución Patronal en América

- a) Brasil
- b) Colombia
- c) Argentina
- d) Otras Legislaciones

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

## C A P I T U L O I

### Historia del Derecho del Trabajo.

- 1.- La Libertad económica.
- 2.- La Revolución Francesa de 1848.
- 3.- Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.
- 4.- México Independiente.
- 5.- Legislaciones del Trabajo en los Estados de Veracruz y en Coahuila.
- 6.- Orígenes del Art. 123 Constitucional.

## I.- HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo, es un producto de la vida contemporánea no obstante esta afirmación debemos aclarar que nos referimos al Derecho del Trabajo como Disciplina Jurídica autónoma ya que anteriormente la prestación de servicios estuvo regulada por el Derecho Civil.

En relación con nuestra Disciplina algunos profesores de esta Facultad que no son de la materia, han externado opiniones como estas: la.- "Que el Artículo 123 Constitucional obedeció a un golpe de suerte".

2a.- "Que la Ley Federal del Trabajo se ha hecho por aficionados".

Ambas expresiones carecen de todo fundamento dado que basta analizar los diversos antecedentes de nuestro Artículo 123 Constitucional y el Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916, 17 para convencernos de lo contrario.

En cuanto a que la Ley Federal del Trabajo fue hecha por aficionados, tampoco es admisible, dado que el Derecho del Trabajo es por naturaleza polémico y que por tratarse de un Derecho en formación, es decir inconcluso, no se puede considerar como una disciplina terminada; a cambio de esto es pertinente hacer resaltar que en algunos aspectos la Legislación Laboral Mexicana instituye derechos que poco a poco han sido adoptados por legislaciones extranjeras.

Antes de estudiar la definición de Derecho del Trabajo, trataremos de dar una noción general de esta disciplina siguiendo la regla metodológica de la Filosofía Griega.- El Maestro Salomón González Blanco en su Cátedra expone dos tesis:

**TESIS SUBJETIVA:** "El Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica cuya finalidad es tutelar y garantizar los derechos de la clase trabajadora, esta tesis fue aceptada por los primeros estudiosos de la materia.

**TESIS OBJETIVA:** - La tesis subjetiva ya no es aceptada en forma unanime, se considera que el Derecho del Trabajo es la Reglamentación Jurídica que se da entre trabajadores y empresarios.

**GENESIS DEL DERECHO DEL TRABAJO.** Son el Maestro González Blanco en su Cátedra y Eugenio Pérez Botija en sus obras "El Derecho del Trabajo" y "Curso de Derecho del Trabajo, los que no exponen las causas -

Las principales que dieran origen al nacimiento del Derecho del Trabajo y dentro de otras analizan: 1.- La Libertad Económica, 2.- El Maquinismo 3.- La concentración de masas y capital.- 4.- El principio de la lucha por la vida; la libertad industrial y el materialismo jurídico.

Realmente no consideramos necesario remontar nuestro estudio a los albores de la humanidad ni a la Edad Media, sino que nuestra exposición se inicia a partir de la creación de grandes fábricas o empresas(1)

### LA LIBERTAD ECONOMICA.

Una vez que la máquina desplaza al hombre, que el empresario -- recurre a las medias fuerzas (mujeres y niños) para que trabajen en lugar de los varones adultos, exigiendo a unos y a otros jornadas inhumanas, agotadoras, es decir si la técnica de producción hubiese sido más humana es probable que las leyes protectoras de los trabajadores no -- hubiesen aparecido en el mundo jurídico, pero la mayoría de los gobiernos tuvo conocimiento de lo anterior y se vió precisado a dictarlos en forma inmediata.

La explotación del hombre por el hombre se hacia cuando el pensamiento político había llegado a su grado más alto ya que se había obtenido el reconocimiento dentro de las leyes, de la plenitud de derechos de la persona y coincidiendo con esta consagración de garantías individuales el hombre se encuentra gravemente amenazado

El Patrón, el empresario, sólo tienen un objetivo, obtener el -- máximo de utilidad, sin importar la filantropía, el amor al prójimo, -- etc. Sólo existía un límite, el Código Penal que para beneficio del -- empresario no consigna delitos o faltas en el trabajo, sólo el Delito de Coalición.

La energía del hombre entra en competencia con la máquina y los semovientes, todo lo anterior se debía a la organización mercantil, trataba de obtenerse el máximo de utilidad por el costo mínimo.

EL MAQUINISMO. Ya decíamos que el maquinismo desplaza al trabajador, es decir que sólo limita el número de plazas para los trabajadores, sino que en algunos casos el trabajo sufre grandes transformaciones, con graves riesgos para los obreros. La contratación de "medias-fuerzas" daba oportunidad al empresario para reducir salarios, y paralelo a esto, con la máquina, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales irrumpieron en la prestación de servicios.

CONCENTRACION DE MASAS Y CAPITAL. -La maquinaria requería para ponerse en movimiento, un gran número de trabajadores, tanto para su construcción, como para su mantenimiento. Aparece la gran industria, se requiere además de grandes capitales, para invertirlos en la floreciente Gran Industria.

Así el trabajador al ponerse en contacto con sus demás compañeros de trabajo se identifica con éste al darse cuenta que sus demás -- compañeros tienen las mismas necesidades, los mismos sentimientos, que están expuestos a los mismos infortunios, nace la conciencia de clase y con ésta la idea de agrupación, el Sindicato.

(1) Buen L Néstor de. "Derecho del Trabajo" Tomo I. Conceptos Generales  
P 42-61

EL PRINCIPIO DE LA LUCHA POR LA VIDA:- En esa misma época el principio inglés "Struggle for life" que regia en las ciencias naturales trasciende al campo social y político, se creía por la influencia del transformismo de Darwin que el hombre es una especie más en la escala zoológica, y como el resto de los animales está sometido a las leyes de la lucha por la existencia. Y se decía que el hombre que sabía vencer los obstáculos y dificultades alcanzaba en la vida económica todo lo que se propusiera pero el que fracasaba, en igual forma que los animales de especies zoológicas inferiores, sucumbía. "El hombre es el lobo del hombre".

LA LIBERTAD INDUSTRIAL:- Imperando los principios de la "Autonomía de la Voluntad", y de "Libre juego de las fuerzas económicas", se pretendía justificar la explotación del hombre por el hombre. La intervención del Estado o de los gobiernos para evitar esta explotación se consideraba como un atentado; bajo el pretexto de la autonomía de la voluntad se cometían los peores atropellos en contra de los trabajadores.

La libertad consistía en hacer todo aquello que no estuviese prohibido por la Ley; la libertad industrial dice Carlos García Oviedo implicaba una cuádruple facultad: 1o.- la de establecimiento, 2o.- La de Acceso al trabajo; 3o.- Lo de la elección de los procedimientos técnicos y 4o.- La de la libre contratación.

EL MATERIALISMO JURIDICO.- Ya apuntábamos que: más se protegía la riqueza patrimonial que al hombre mismo, pretendiendo ignorar que los valores morales también requieren una protección.

Y así con las causas que se mencionan y otras más, nace el Derecho del Trabajo, como una rectificación al Materialismo Jurídico.

En primer lugar los estados dictan algunas leyes, que tienden a prohibir el trabajo insalubre y peligroso para las mujeres, tendientes a evitar el trabajo nocturno industrial, prohíben el uso del fósforo blanco en la industria cerillera y la cerusa en la industria de la pintura, etc. pero no sólo esto, se reconoce el Derecho a la Asociación Profesional a la contratación colectiva. Se elevan a la Categoría de Normas Constitucionales, revolucionando con esto en todo el orden jurídico, al incluir las bases de la Legislación Laboral en la Constitución; se establece el principio de irrenunciabilidad de derechos en favor de los trabajadores, se reconoce el Derecho de Huelga, etc.

De lo que se deduce que no es un Derecho de laboratorio, sino que en el Derecho del Trabajo concurren dos corrientes: la estatal, y la particular. El Estado por medio de sus órganos dicta leyes; los trabajadores por medio de la contratación colectiva obtienen mejores prestaciones, superando a la propia legislación. (2)

DE SU TERMINOLOGIA:- La disciplina que nos ocupa, no siempre se ha identificado como Derecho del Trabajo, la diversidad de criterios, los diversos puntos de vista de que se parte, e incluso la ideología de los autores, amén de otros factores, ha motivado que la materia se le identifique con diversos nombres.

DERECHO OBRERO:- Con este nombre el Maestro J. Jesús Castorena, identifica nuestra disciplina diciéndonos: "Si la denominación ha de ser en sí misma la reunión más aproximada posible de los caracteres o cualidades de la rama jurídica seguimos pensando que es la de Derecho Obrero, la que mejor satisface esa exigencia"

"Se logra a nuestro entender (Continúa diciendo el Maestro Castorena) una visión más exacta de la rama refiriendo al sujeto, que no a su actividad, la denominación.- El sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada.- El obrero es una persona que trabaja en esa forma.- la legislación está dirigida a rodear a la persona que trabaja de las garantías humanas elementales". El Derecho Obrero regula el trabajo subordinado".

A la anterior denominación, los diversos autores la critican diciendo que el trabajo del obrero, no es la única actividad regulada por el Derecho del Trabajo, que además dentro del Derecho del Trabajo, quedan comprendidas los domésticos, artesanos, empleados y hasta los profesionistas cuando prestan el servicio subordinado.

La justificación o la Insistencia en la anterior denominación dice el Maestro no sólo tiene un origen histórico, ya que en efecto el Derecho del Trabajo, se inició en el taller, en la fábrica, en donde prestan servicios obreros es decir en la industria, además agrega el Maestro la palabra Obrero no debe entenderse Stricto Sensu, sino Latu Sensu, es decir, el obrero es todo aquel que presta un servicio subordinado.

DERECHO INDUSTRIAL:- Algunos autores, principalmente franceses identifican la materia como Derecho Industrial, inclusive en alguna época se le reconocía con este nombre en nuestra Facultad. Los términos Derecho Industrial o Legislación Industrial resultan confusos, dan la impresión de que se refieren a la Industria y no al trabajo, particularizando esto último, el Derecho Industrial podría referirse a la marca, nombre o invento industrial, firma, etc., pero ni aún admitiendo que el Derecho Industrial se aplicase a la relaciones entre trabajadores y empresarios industriales lograría satisfacer completamente, dado que el Derecho del Trabajo es aplicable no sólo a los trabajadores industriales sino, como ya se dijo, a los domésticos, empleados, artesanos, etc.

DERECHO SOCIAL:- A nuestra disciplina se le ha llamado Derecho Legislación Social, pero el término social es demasiado amplio, es abstracto, redundante y no todas las instituciones de asistencia social son objeto de esta disciplina.

Carlos García Oviado nos dice, que histórica y racionalmente este Derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgimiento de la Gran Industria y del Proletariado; que semejante acontecimiento ha engendrado la lucha de clases; es decir que la lucha social es el contenido del problema y consiguientemente social debe ser el derecho creado para su resolución.

Otros autores le llaman, DERECHO SINDICAL O CORPORATIVO, pero es sólo se refiere a trabajadores o patrones que es parte del Derecho del Trabajo.

Todo lo relativo a la previsión social, contratación colectiva, etc., quedarían al margen de la anterior denominación.

NUEVO DERECHO: Otros autores dentro de ellos Alfredo L. Palacios le denominan Nuevo Derecho, denominación que también tendrían el Derecho Agrario, el Fiscal y toda aquella rama jurídica de reciente creación.

DERECHO LABORAL:- La denominación "Derecho Laboral" es menos expresiva que "Derecho del Trabajo" siendo ésta más concreta y arraigada, no obstante ello nosotros emplearemos los términos Derecho Laboral, como sinónimos de Derecho del Trabajo para evitar repeticiones.

DERECHO DEL TRABAJO:- Es el Maestro Mario de la Cueva uno de los primeros en denominar en esa forma la materia, nos dice el maestro que le parece el más generalizado, como en efecto lo es, y que cuenta, además, con la tradición y la terminología de la Legislación Mexicana.



La Constitución General de la República, en su Título Sexto con-  
su Artículo Único el 123, tiene el rubro "Del Trabajo y de la Previsión  
Social" (3)

El propio maestro de la Cueva nos dice que se ha objetado la ante-  
rior denominación, dado que no todo trabajo, que incluido en la rama  
del Derecho, lo que realmente acontece, pero el Maestro dice que el Dere-  
cho del Trabajo es el Derecho común del trabajo y sólo por excepción que  
dan fuera de él determinadas relaciones de prestación de servicios. Nos-  
otros adoptamos esta última denominación. (4).

DEFINICIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO.- Definiciones CLASISTAS.

JORNADA DE POZAS afirma que la finalidad del Derecho del Trabajo es pro-  
teger a los que trabajan por cuenta ajena y mejorar su situación.

Francisco Walker Linares, define la materia como el conjunto de  
teorías, normas y leyes, destinadas a mejorar la condición económica so-  
cial de los trabajadores de toda índole.

El Maestro de la Cueva nos dice, que el "Derecho del Trabajo es-  
un Derecho protector de una clase social, y se funda con la imperiosa -  
necesidad del proletariado de mejorar su nivel de vida, en espera, y es-  
to es lo fundamental, de que se opere la transformación del mundo hacia  
un régimen más justo".

"El Derecho del Trabajo no es una finalidad última, sino una -  
ordenación transitoria, esto es una medida exigida por una clase social  
para evitar la explotación de que era víctima". (5).

DEFINICIONES CONTRACTUALISTAS.- Pergolesi "Derecho del Trabajo -  
es aquel que regula las relaciones que surgen directa o indirectamente  
de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano".

Paul Durand.- "El Derecho del Trabajo rige o regula exclusivamen-  
te el trabajo dependiente".

Eugenio Pérez Botija, "Derecho del Trabajo es el conjunto de prin-  
cipios y normas que regulas las relaciones de empresario y trabajadores  
y de ambos con el estado, a los efectos de la protección y tutela del -  
trabajo"

Definición Económica."Derecho del Trabajo es el Derecho de la --  
producción y del capital en cuanto elemento organizado y disciplinado a  
los fines supremos de la Nación.

Definición Pluralista.- Derecho del Trabajo "Es el conjunto de -  
normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo -  
que toca a las relaciones entre las partes que concurren a él y con la  
colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su  
condición de tales" (Rafael Caldera Rodríguez. J. Jesús Castorena.- "El  
Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que regula la prestación--  
subordinada de servicios personales, crea las autoridades que se encar-  
gan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la  
eficacia de los derechos que de las propias normas derivan".

Ernesto Krotoschin.- "Derecho del Trabajo es el conjunto de los  
principios y de las normas jurídicas (Heterónomos y autónomos), destina-  
dos a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vi-  
da social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al ser-  
vicio de empleadores, comprendiendo todas las manifestaciones que nacen  
de esta relación."

(3) Arce Cano Gustavo "Seguridad Social" P. 87 y sig.

(4) (5) Cuevas Mario de la "El Derecho Mexicano del Trabajo" P 123,142.

Hernainz Márquez.- "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen.

#### DEFINICION POLITICO-SOCIAL.

Daniel Antokoletz.- "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo".

Pérez Leñero.- "Derecho del Trabajo es la rama del Derecho que estudia los principios y normas que rigen el hecho social trabajo"

Todas las anteriores definiciones tienen diversas tendencias y -- conceptúan la materia desde diversos puntos de vista.

Anteriormente mencionamos la definición de Eugenio Pérez Botija aceptada por el Maestro González Blanco y por nosotros que dice "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el estado a los efectos a la protección y tutela del trabajo.

El mismo autor nos explica su definición de la siguiente manera: "CONJUNTO DE PRINCIPIOS Y NORMAS".- El Derecho del Trabajo, no es una masa inorgánica de preceptos; ya que constituye un cuerpo ordenado, pero no sólo un conjunto de normas o leyes en sentido formal y en sentido material, (Reglamentos, Pactos o Convenios) jurisprudencia, costumbres etc., ya que la reducción del Derecho Laboral, a la legislación equivaldría quitarle o arrebatarle su contenido, esto es principios generales-jurídicos y doctrina científica. Existen también principios generales, principios propios y peculiares que en cierto modo suponen una desviación de los otros derechos.

Al decir "RELACIONES DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES" nos dice el autor que las relaciones no se limitan a los dos fundamentales de carácter económico (Pago de salarios y prestación de trabajo) y a los decardinales de carácter ético lealtad y protección que son consecuencia del contrato de trabajo, sino que, como una derivación directa o indirecta de las mismas existen otras muchas relaciones entre las empresas y su personal las cuales aparentemente tienen carácter extrajurídico-- como la prohibición de despidos colectivos.

Al propio tiempo la contraposición empresario y trabajador explica conceptualmente quienes son sujetos del Derecho del Trabajo.

"Y DE AMBOS CON EL ESTADO".- tanto trabajadores como patrones a su vez entrea en relación con el Estado, en México al solicitar el registro de un sindicato, al nombrar comisiones para la fijación de salarios mínimos, al elegir funcionarios para integrar los tribunales del trabajo, etc. Todas estas son las relaciones jurídico-laborales en cuanto es el trabajo su nexa ocasional ya que compete al Derecho Laboral su estudio y disciplina.

La última parte de la definición que aceptamos y que el propio autor analiza dice: A LOS EFECTOS DE LA PROTECCION Y TUTELA DEL TRABAJO que el carácter político social que indefectiblemente debe reconocerse en todas sus normas, carácter que explica su fin y motivo; es decir la razón última del Derecho del Trabajo, rama del Derecho que se diferencia de los otros derechos por su aparente unilateralidad. El Derecho del Trabajo se preocupa ante todo del trabajo.

Es necesario hacer notar que en la definición se incluye al "definido en la definición", pero en la especie se refiere sólo a una clase de trabajo, al trabajo subordinado; y dentro de la misma definición se conjugan tanto la tesis subjetiva como la objetiva de los que adelan

tamos que "EL DERECHO DEL TRABAJO ES REGULADOR Y AL PROPIO TIEMPO ES -- DERECHO CLASE" (6)

El Derecho del Trabajo y sus relaciones con la ciencias jurídicas y no jurídicas.- El Derecho del Trabajo se relaciona con diversas ramas jurídicas como las siguientes: con el Derecho Político, el Estado reconoce la realidad social, y del Estado POLICIA, el estado moderno se convierte en intervencionista con la preocupación de la seguridad y del bienestar social. Con el Derecho Constitucional. Se establece la libertad de trabajo; Art. 4o. y 5o. Constitucionales y 123 que consigna las bases del Derecho del Trabajo, para expedir la ley reglamentaria.

Con el Derecho Administrativo ya que históricamente el Derecho del Trabajo nació como Derecho Administrativo, el Estado dicta una serie de normas para evitar las excesivas jornadas, por demás agotadoras para mujeres y niños, actualmente rige un estatuto jurídico entre los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, la aplicación y el cumplimiento del reglamento de medidas de higiene y seguridad. Funcionamiento de órganos administrativos y de inspección, el servicio de colocación, servicio social, Seguro Social etc.

Con el Derecho Penal.- En la aplicación del Derecho del Trabajo se pueden configurar algunas figuras delictivas que son materia del Código Penal; huelgas ilegales (huelgas locas) el trabajo como pena, amén de las sanciones pecuniarias que tienen un capítulo especial dentro de la Ley Federal del Trabajo.

La materia también se relaciona con el Derecho Civil; lo relativo al contrato individual y colectivo, salvo sus peculiaridades propias; al principio de irrenunciabilidad, imperatividad, etc. Lo relativo a la capacidad a la persona, A VICIOS del consentimiento es indudable que -- tienen su punto de partida en el Derecho Civil.

El derecho Mercantil también se relaciona con la disciplina cuando se trata de precisar la naturaleza jurídica de la prestación de servicios de los comisionistas factores dependientes, etc.

El Derecho Internacional tanto en su rama pública como privada es indudable que tienen una interna relación con la materia que nos ocupa.

Los tratados internacionales entre país y país (la contratación de braceros) así como las convenciones, convenios y recomendaciones de carácter internacional que provienen de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo).

La justicia obrera se imparte por tribunales especiales no por tribunales prohibidos por la Constitución en su Artículo 13; el procedimiento laboral, tiene peculiaridades propias, pero no por ello, deja de tener relación con el Código de Procedimientos Civiles; inclusive el -- Código Federal de Procedimientos Civiles se aplica supletoriamente en México.

Con el Derecho Económico también se relaciona la Disciplina que según Cabanellas es el "Conjunto de reglas determinante de las relaciones jurídicas a que dan lugar la producción, el consumo, la circulación y la distribución de la riqueza".

También nuestra materia se relaciona con el Derecho Fiscal, ya que los salarios tienen cargos fiscales (Cédula IV) cargos de trabajo, - cargos prefiscales, etc.

(6) Buen L. Néstor de "Derecho del Trabajo" Introducción al Derecho del Trabajo. P. 63 y sig.

Relación del Derecho del Trabajo con disciplinas no jurídicas.  
Nuestra disciplina se relaciona con la Sociología, la Economía,  
la Estadística, la Ética, etc. (7)

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.- En la antigüedad no se podía hablar con un D. del trabajo aún cuando desde que el trabajo dejó de ser obra exclusiva de los esclavos, hubo prestación de servicios por los hombres libres. Pero ese trabajo desempeñado por los hombres libres estaba regulado por el Derecho Civil, y así se conoció la "locatio conductio operis" y la "locatio conductio operarum". La primera era aquella actividad subordinada que se presta para realizar determinada tarea pero buscando desde luego un resultado. En la segunda lo que interesa es la actividad propiamente dicha.

En Roma y en Grecia existieron algunos colegios, algunas corporaciones o agrupaciones de gentes que desempeñaban determinada actividad, se llamaban los Collegia Epificum, y algunos autores las identifican, con las corporaciones medievales y otros las consideran como un antecedente las asociaciones profesionales.

Desde luego estos colegios tenían una tendencia mutualista y religiosa, no se preocupaban en proteger al trabajador de manera que no es posible identificarlos con las asociaciones profesionales, y solamente se mencionan como un simple antecedente.

Servio Tulio reconoció y confirmó a los colegios puesto que tenían un carácter mutualista y religioso; Julio César los suprimió; Augusto admitió su funcionamiento mediante la lex de Julio, los sometió a una nueva reglamentación, en la que sustituyó el sistema de la libre formación por el de la autorización previa pues permitió a todos los artesanos reunirse para obtener beneficios con previa autorización y fueron Antonino el Píadoso y Marco Aurelio quienes los reglamentaron otorgando les facultades y fijándoles limitaciones para que actuasen conforme a Derecho. (8)

En la Edad Media aparecen las Corporaciones que se entenderán equívocadamente como el antecedente inmediato y directo de las asociaciones profesionales, pero estas en caso de identificarlas con aquéllas, serán de patrones, no de trabajadores. La corporación se formaba por la agrupación de los maestros o propietarios de talleres y trataba de reglamentar sobre la producción impidiendo que ningún otro maestro produjera lo que otro producía, y como se les facultaba para impartir justicia sus disposiciones eran de observancia obligatoria.

Se dice que en las Corporaciones se fijaba el salario que debía recibir el aprendiz, y que esto ya es una reglamentación del salario mínimo; pero éstas fijaban un salario máximo para impedir que una corporación pagara un salario inferior o superior y se pudiera abaratar o en carecer el precio de la producción. (9).

El salario mínimo es (Fr.VI, Art 123) el que se considere suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándose como jefe de familia. En la antigüedad el salario no era fijado por las partes, se fijaba unilateralmente por las corporaciones de manera que tampoco podemos aceptar

(7) Flores Gómez González Fernando. "Introducción al estudio del Derecho" PP. 126, 172, 139.

(8) Buen L. Néstor de "Historia del Movimiento Obrero y del Derecho del Trabajo. PP. 187, 188, 191, 203.

(9) Tena Felipe de J. "Derecho Mercantil Mexicano" PP. 227, 231.

que las corporaciones nos hayan dado el antecedente del salario mínimo actual, sino lo que nos han dado, es una medida de protección al productor.

Los pequeños talleres se encontraban divididos en la siguiente forma: maestros; un grupo reducido de compañeros u oficiales; y un gran número de aprendices. Las corporaciones ponían una serie de obstáculos a los aprendices para que ascendiesen, pensando en que si todos los que laboraban fueran maestros, la producción sería imposible. A veces la calidad de maestro se adquiría por herencia, pues eran muchos los obstáculos que los maestros ponían a los compañeros (la realización de una obra maestra que nunca satisfacía al maestro), razón por la cual difícilmente podían ascender.

Esto dió lugar a que los compañeros auxiliados por los aprendices que tampoco se conformaban con tal situación, se rebelaran contra las corporaciones que eran poderosas porque tenían el apoyo del Estado.

Si a todo lo anterior se agrega el descubrimiento de nuevas tierras, la desaparición de la economía de la ciudad substituida por la nacional, indudablemente que las corporaciones quedaron relegadas a un plano secundario. Igualmente deben agragarse el Renacimiento, el Liberalismo, las ideas individualistas así vemos que en 1545 se prohibió el funcionamiento de las corporaciones en Inglaterra, por un acto del Parlamento. (10)

HISTORIA DEL D. DEL TRABAJO (Constitucional).-En 1764 fue cuando se descubrió la primera máquina de hilar, este descubrimiento vino a substituir a las personas que laboraban manualmente. El producto de una máquina era muy superior al de una mano. Desde luego los trabajadores en Inglaterra no se conformaron con esta situación porque no tenían trabajo, y surgió el movimiento "Ludista" (porque Need Luud lo encabezó) tendiente a destruir todas las máquinas y no se operase el desplazamiento de los trabajadores. Esto dió lugar a que el Gobierno de Inglaterra estableciera la pena de muerte para quien cometiese estos atentados, -- 1769 primera ley contra los asaltos a las máquinas y a los edificios fabriles.

En Francia, en 1776 mediante el Edicto de Turgot desaparecieron las corporaciones que ya no constituían un peligro para los trabajadores, sino para el Estado mismo. Sin embargo, una organización de tantos años no podía ser destruida por un simple decreto, y pensaron en reorganizarla.

En marzo de 1791 se estableció la libertad para trabajar en Francia siendo lícito, y pagando los impuestos respectivos. En el mismo año por el mes de junio, mediante la Ley Chapelier se prohibió la reorganización de las corporaciones. La burguesía influyó notablemente para la desaparición de las corporaciones. Aquella tenía el mismo significado de la actualidad: la clase media que tiende a superarse o que tiende a mantenerse en el nivel de una clase superior.

En 1824 Inglaterra el Parlamento reconocía como un derecho de los trabajadores la libertad legal de la asociación, pero esto no proporcionaba todos los elementos necesarios a efecto de obtener el máximo de prestaciones. La situación crítica por la que atravesaban los trabajadores subsistía.

En 1839 y en 1842 hubo dos movimientos en Inglaterra llamados Cartistas. El primero tuvo por objeto reclamar al Estado mediante una carta dirigida al Parlamento con cerca de 300,000 firmas, una serie de

(10) Tena Felipe de J. "Derecho Mercantil Mexicano" PP 227,231.

ventajas de carácter político. A la postre se conformó con obtener algunas prevendas políticas, y los directores del movimiento se olvidaron de su pretensión original: el beneficio social.

En 1842 el segundo movimiento cartista elevando una segunda petición al Parlamento con un programa no sólo político sino Social tuvo como objeto establecer una huelga que había de durar un mes para presionar al Gobierno Inglés y obtener conquistas para el trabajador. Se le llamó el "Mes Santo" y no lograron el fin que se habían propuesto, por la falta de preparación de sus dirigentes.

EN FRANCIA después de la revolución y el advenimiento de Napoleón, mediante el Código Civil se trató de reglamentar todo lo relativo a la prestación de servicios, asimilándola a un contrato de arrendamiento. Pero en el contrato de prestación de servicios no ocurre lo que en el de arrendamiento. En éste, cuando termina el contrato se devuelve la cosa que estaba en uso, en cambio en el de prestación de servicios el patrón no puede devolver la energía que empleó temporalmente. Además sería asimilar al individuo a una cosa que se puede alquilar y sería la peor aberración que se cometiera.

Se establece la libertad de trabajo, se tenía amplia libertad para contratar. Pero ocurrió que el patrón que tenía la fuerza económica imponía sus condiciones al trabajador, y éste no podía manifestar libremente su voluntad, simplemente celebraba un contrato de adhesión.

El principio de la autonomía de la voluntad también vino a perjudicar grandemente a los trabajadores, porque permitía que éstos renunciaran a la indemnización que pudiera corresponderles por riesgos, que sobreviniesen. Además la afirmación del patrón era aceptada respecto al monto del salario, pago de los salarios del último año y por los adelantos hechos al trabajador en el año que corría se tenía por cierto, era una presunción juris tantum (Art. 1782 del CC. francés).

También se tenía como cierto si el patrón declaraba que el contrato ya debía terminar, pues el contrato podía celebrarse por tiempo indefinido, de obra determinada o de término fijo; bastaba el aviso con 8 días de anticipación. En México la Fracc. XXII del Art. 123 vino a terminar con esa tradición francesa. (11)

#### LA REVOLUCION FRANCESA DE 1848.

Después de la restauración de los Borbones, en la monarquía son los grandes movimientos huelguistas en Francia, por los trabajadores de la SEDA en Lyon en 1831 y 1834, fomentándose la existencia de diversas sociedades secretas como: "Los Amigos de la Verdad", además de los "Amigos del Pueblo"; "La Sociedad de los Derechos del Hombre"; "La Sociedad de las Familias" y la "Sociedad de las Estaciones".

En 1848 aparece el manifiesto comunista, uno de los documentos más importantes en la historia del movimiento social, dándose cuenta de los trabajadores que la única forma en que podían liberarse era con la actividad de ellos mismos.

En febrero del propio año estalló la revolución, siendo los trabajadores los que hicieron esa revolución, se restablece la república, pugnando por una legislación laboral, que contendría los siguientes puntos esenciales: "Reconocimiento del derecho a trabajar"; "Organización del trabajo" y "creación de un ministerio para realizar esos fines, viéndose el gobierno francés obligado a reconocer el derecho a trabajar y abriendo los talleres nacionales. Dictándose diversos decretos de gran-

(11) Carnelutti, Francisco "Usucapion de la Propiedad Industrial. P. 58-123.

trascendencia como: reorganización de los "Conseils de Prud'hommes"; -- supresión de los intermediarios; contratación directa; supresión de las agencias pagadas de colocación, jornada de 10 y 11 horas; reconocimiento del Derecho de coalición, etc.

Pero las anteriores conquistas fueron suprimidas cuando es electo Luis Bonaparte, presidente de Francia en diciembre de 1848.

Es hasta los años de 1884 y 1886 cuando en Francia se reconoce el derecho de asociarse profesionalmente. (12)

**ALEMANIA.**- Es un país con gran adelanto en materia industrial, -- sólo a partir de la segunda mitad del siglo XIX, pero uno de los que despertó tardíamente en materia de legislación laboral. Alemania estaba dividida en diversos Estados que eran autónomos, no estaban sujetos entre sí, más que por el concepto de nacionalidad. Se debe a Bismark (18-76) la unificación de los Estados Alemanes, el nacimiento de Imperio Alemán. Por la división política que existía en Alemania, realmente no contaba con una industria pesada ni con un comercio internacional a la altura de Francia o de Inglaterra.

Posteriormente Alemania es uno de los países mejor orientados y educados, en materia de trabajo, compitió con Francia e Inglaterra, logró fabricar objetos de mejor calidad, y arrebatarles así los mercados.

Al propio tiempo que en Alemania se incrementa la industria, con un intervencionismo es estado se infiltran dos ideas: el SOCIALISMO, y el CAPITALISMO, que conviven o van paralelas. Las ideas socialistas tuvieron tal fuerza que en sus principios los trabajadores formaron dos grandes grupos: "la Asociación General de Trabajadores Alemanes" y el Partido Social demócrata.

Por el tratado de Totha se unifican estas dos asociaciones y --- constituyen una amenaza para el floreciente imperio alemán.

En 1878 Bismarck dicta una ley antisocialista prohibiendo las -- asociaciones profesionales. En 1881 ofrece a todo el pueblo alemán dictar medidas protectoras para los trabajadores y diversas leyes sobre el seguro social. En efecto, en 1883 se dicta la primera ley de seguro social sobre enfermedades. En 1884 sobre accidentes de trabajo, y en -- 1889 se dictan las leyes sobre la vejez, e invalidez. Finalmente en 1911 se ecopilan todas las leyes por orden del Kaiser Guillermo I, porque el Estado alemán debía garantizar las actividades de los obreros.

Según algunos autores mexicanos, la Constitución de Weimar del 11 de agosto de 1919 ha servido de espejo a todas las constituciones, pues to que ella regula la prestación de servicios y la reglamentación de la propiedad. Esto es inexacto, ya que 30 meses antes, el 5 de febrero de 1917 México ya había establecido dentro de su artículo constitucional -- todo lo relativo al trabajo y la previsión social (art.123) y había considerado a la propiedad como función social (art.27)

Se ha pensado que los constituyentes de Weimar no tuvieron idea -- de que ya existía la constitución mexicana. El maestro considera que la idea brillante del constituyente de 17 no fue sino un antecedente con -- la constitución de Weimar de 1919.

Cuando se discutió el proyecto de constitución ordenado por don -- V. Carranza, sólo trataba de hacer pequeñas adiciones a los artículos -- 4o. y So., pero la tendencia del constituyente liberal no era regular -- lo relativo al trabajo, sino que ya en los trabajos del constituyente -- los diputados obreristas fueron los que votaron porque en la Constitu--

(12) Carnelutti, Francisco "Usucapion de la Propiedad Industrial.  
P. 58-123.

ción se incluyera la legislación del trabajo.

Consideramos impropio decir que el Movimiento Armado de 1910 tenía por objeto un movimiento revolucionario tendiente a derrocar al régimen porfirista. La bandera que se enarbola es el sufragio efectivo y la no reelección; no hablaban de reformar la Constitución, ni de establecer una legislación obrera y agraria.

Don Venustiano Carranza pugna por restablecer el orden jurídico-constitucional roto. El Plan de Guadalupe y las adiciones al Plan de Guadalupe no se prestaron en el proyecto de constitución, sólo se trataba de hacer una edición de los Arts. 4o. y 5o. como antes se dijo.

La constitución alemana de Weimar nos fija la intervención del Estado en la producción, y no sólo tiende a proteger las relaciones entre los trabajadores y los patrones. En Alemania el Estado lo es todo, pero a pesar de esto el individuo debe gozar de algunas garantías. (13)

ANTECEDENTES DEL D. DEL TRABAJO EN MEXICO.-El maestro Castorena (Tratado de Derecho Obrero) hace una división de la Historia de México en diversos períodos: época Precortesiana o época Precolonial, época Colonial, época Independiente y época Contemporánea, que la hace partir de la Constitución de 57.

En la primera época, cuando los españoles llegaron a México, el territorio del Anáhuac estaba ocupado por tres pueblos: Mexicas, Tecpanecas y Acólhuas, que formaban la Triple Alianza, de los que no se puede delimitar su dominio respectivo. A la llegada de los españoles los misioneros se dedicaron a estudiar al pueblo Azteca y a otros pueblos aledaños.

El pueblo azteca estaba dividido en cuanto a su organización política en dos grandes clases: POSEEDORES Y NO POSEEDORES. Los poseedores eran los GUERREROS, los SACERDOTES y los COMERCIANTES. Los no poseedores eran los "MATHZEHUALES" que estaban divididos en "TAMEMES" dedicados a la carga, los sujetos A SERVIDUMBRE dedicados a las labores del campo, y LOS ESCLAVOS PRISIONEROS de guerra dedicados al trabajo manual.

Desde luego los esclavos no podían entenderse como los esclavos de la época de los romanos, porque no estaban sujetos a una "capitis de minutio máxima", sino mínima; podían contraer matrimonio, podían tener algunos bienes; contaban con sistemas más fáciles para obtener la libertad; bastaba introducirse en el Palacio Real para ser libre, o escapar de la custodia del amo. Consecuentemente el Derecho del Trabajo no tenía lugar, porque no había el trabajo subordinado en el sentido actual.

A la llegada de los españoles, trataron de detener las tierras y a los habitantes de la tierras, y así cuando se tuvo la mala idea de repartir tierras con el nefasto sistema de la Encomienda, se consideraron a los indígenas como cosas que formaban parte del reparto.

El indígena no era muy apto para los trabajos pesados, razón por la cual tuvieron los españoles que importar raza negra para el efecto de realizar los trabajos más rudos, de ahí que en México en las costas, haya nacionales de ascendencia negra.

Los españoles trataron de implantar los ordenamientos jurídicos de la Península, y no se preocuparon por crear otros más acordes con la realidad social de la Nueva España en aquellos tiempos. Los Reyes Católicos dictaron las leyes de Indias, y aún cuando no tuvieron una observancia práctica, si son un antecedente inmediato en materia laboral. Se establecía que la edad mínima para trabajar era de 12 años, y excepcionalmente de 8. Se establecen también días de descanso semanal y obligatorio tendientes a conmemorar determinadas fechas religiosas. El descanso semanal era con el objeto de que asistieran a la Iglesia para ob-

[13] Guerrero Equirrie, "Manual del Derecho del Trabajo" P. 171 y sig.



tener educación religiosa (el maestro recomienda ampliar lo anterior en "El Tratado del Derecho Obrero" del Lic. Castorena) (14).

MEXICO INDEPENDIENTE.-El movimiento independiente de 1810 tuvo como origen la cuestión política y seguidamente la economía, pero no la jurídica, y continuaron aplicándose los mismos ordenamientos que en la época colonial desconociéndose todo lo relativo al trabajo.

La Constitución de 57 con tendencia liberal e individualista, indudablemente trató de incluir dentro de ella sus falsos principios liberales como la libertad del trabajo, y así vemos que el falso principio liberal de la autonomía de la voluntad nacido en la Revolución Francesa no tiene ningún resultado en favor de los trabajadores. El constituyente de 57 no logró desvirtuar la idea que existía de que el contrato de trabajo era un contrato de arrendamiento, al igual que en el Código Civil-francés.

Las leyes de Reforma, de Desamortización de los bienes de la Iglesia, dan la oportunidad aparentemente de que todos tuvieran determinados beneficios con esta ley.

Se ha atribuido a Vallarta el hecho de que en la Constitución de 57 ya se incluyese el concepto de Derecho del Trabajo, sobre todo cuando se discutieron los Arts. 40.y50. de esa constitución. Sin embargo, se confunde el problema de la libertad del trabajo, industria y comercio con el laboral, y no se logró plasmar la idea de una legislación laboral desde ese año.

LA LEGISLACION DEL IMPERIO.- Maximiliano dictó algunos ordenamientos tendientes a proteger a los trabajadores; bajo el Imperio nace el primer departamento de trabajo, al crearse la junta protectora de las clases menesterosas el 10 de abril de 1865, creyéndose que se trataba de una institución de beneficencia, junta que recibe las quejas de las clases menesterosas.

Ley sobre trabajadores 10. de noviembre de 1865, regula los descansos semanales y obligatorios; la jornada de trabajo; trabajo de los menores; fija el monto de las deudas del trabajador, etc.

Del estatuto del imperio deben mencionarse los Artículos 69 y 70 que decían: "Ninguno pueden exigirse servicios gratuitos y forzados, sino en los casos que la ley disponga"; 70.- "Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores y a falta de ellos, de la autoridad política".

También se plantea la prohibición del uso del fósforo blanco en la fabricación de los cerillos.

EL CODIGO CIVIL DE 1870, bajo el rubro "Contrato de Obras" se consignan seis diferentes contratos.

- 1.- El servicio doméstico;
- 2.- El servicio por jornal
- 3.- El contrato de obras a destajo o precio alzado.
- 4.- El contrato a porteadores o alquiladores.
- 5.- El contrato de aprendizaje.
- 6.- El contrato de hospedaje.

Este Código muestra ya un gran adelanto, dado que se rompe con la idea de que la prestación de servicios se asimila a un arrendamiento.

El Código de 1884 no muestra ningún adelanto.

(14) Buen L. Néstor de "Derecho del Trabajo". PP. 155-178.

Durante el régimen porfirista las pocas ventajas que pudieron obtener los trabajadores, desapar con debido a las autoridades vendidas en favor del patrón, y así vemos que en los albores del siglo mediante los trabajadores por medio de huelgas tratan de evitar tales injusticias. Los movimientos huelguistas fueron los de Cananca, Nogales, Santa Rosa y Río Blanco. Son manifestaciones contra el régimen opresor.

En 1904 el 30 de abril el Gobernador del Estado de México Don José Vicente Villada promulgó una ley sobre accidentes de trabajo y los trabajadores. Es importante aunque establece indemnizaciones muy bajas, como son la de cuando un trabajador fallecía el patrón pagaba los gastos del sepelio y quince días de sueldo a la viuda. Como se ve adoptó la idea del riesgo profesional y se termina con la idea de la culpa. De acuerdo con la teoría de la culpa, sólo podría recibir indemnización el trabajador, si demostraba que el accidente había ocurrido por causas imputables al patrón; las disposiciones de esta ley eran imperativas. De manera que la ley de J. Vicente Villada es ya un antecedente de la fracción XIV del Art. 123 constitucional vigente. (15)

En 1906 el 9 de noviembre el Gobernador del Estado de Nuevo León Bernardo Reyes promulga una ley sobre accidentes del trabajo. En aquella época por los pocos adelantos en materia médica, era muy difícil establecer si la enfermedad provenía del trabajo de otra causa. La ley anterior de J. Vicente Villada no fue antecedente de la ley de Bernardo Reyes, porque ésta se contrae a accidentes del trabajo, aquella se refería a accidentes como a enfermedades, es más importante. La ley Bernardo Reyes por más completa y por fijar indemnizaciones más altas.

En sus orígenes el trabajador tenía que demostrar que el riesgo provenía de una causa imputable al patrón. Hoy en día por el sólo hecho de permanecer en lugares donde haya objetos peligrosos se hace responsable a sus dueños por los riesgos que puede ocasionar, existe la presunción de que todo riesgo que se contrae, es por causa del trabajo, y al patrón le corresponde probar lo contrario.

Una vez iniciado el movimiento armado de 1910 se dictan diversas leyes del trabajo como las siguientes: LA LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO: Ley de Manuel M. Dieguez de Sep. 2 de 1914, regula lo relativo a los descansos semanal y obligatorio, vacaciones, jornadas de trabajo, con algunas sanciones, etc. Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1911. Esta ley nos da un concepto de trabajador, limitando su aplicación al obrero; jornada máxima de 9 horas, jornada a destajo; salario mínimo de \$1.25 trabajo en general de \$2.00, para los mineros y de \$0.60 para los trabajadores del campo con una serie de prestaciones económicas para estos últimos.

Protección para los menores de edad (de 9 a 12 años, el trabajo para los menores de 9 estaba prohibido); se establecen algunas medidas protectoras al salario; se protege a la familia del trabajador; servicios sociales; consigna la obligación a cargo del patrón de pagar el salario al obrero víctima de algún riesgo profesional (accidente o enfermedad) y en dado debía pagar una indemnización y por último las juntas de municipales (antecedentes de las juntas de Conciliación y arbitraje)

(15) Ramírez Fonseca "Manual de Derecho Constitucional" P 97, 101

## LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ.

Ley del Trabajo del Cándido Aguilar de 19 de octubre de 1914 estableció jornada de trabajo de 9 horas, con los descansos necesarios para que el trabajador tomase sus alimentos; descansos obligatorios siendo el domingo y los días de fiesta nacional; salario mínimo; algunas medidas sobre previsión social; la obligación de los patrones de mantener escuelas primarias, la inspectoría del trabajo; las juntas de administración civil y un capítulo de sanciones.

Ley de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915. La Ley sobre asociaciones profesionales que debían registrarse en juntas de administración civil autorizándose a los sindicatos para formar federaciones; y se establecían sanciones de 50 a 200 para el patrón que se negara a tratar con un sindicato.

Proyecto de Ley sobre contrato de trabajo del Lic. Rafael Zubarán Capmany.- Mediante este proyecto se trató de reformar la legislación civil, pero se nota un gran retroceso en relación con las legislaciones de los citados de Jalisco y Veracruz.

### LA LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN.

El 14 de mayo de 1915 se promulga en Mérida una Ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y el 11 de diciembre se promulga la Ley del Trabajo.

La obra del Gral. Salvador Alvarado, es realmente excelente, ya que trata de resolver en forma integral el problema social tratando de dar idénticas oportunidades a todos los hombres.

### LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO .

1o.- Las Juntas de Conciliación.

2o.- El Tribunal de Arbitraje.

3o.- El Departamento del Trabajo.

Se reconoce la existencia de la Asociación profesional se hablan de uniones industriales (Sindicatos de industria) y podían formarse inclusive federaciones; las uniones o federaciones industriales tenían derecho a firmar convenios industriales.

Las huelgas y los paros, no fueron bien vistos por el Gral. Alvarado, inclusive la huelga no producía efectos legales ya que los trabajadores huelguistas podían ser substituidos.

### La ley del trabajo establecía:

Un principio de libertad de trabajo; nos da un concepto de patrón, considerando en algunos casos al Estado como patrón; casi todo lo relativo al contrato individual de trabajo; sobre la jornada; salario mínimo; reglamentación sobre el trabajo de las mujeres y los menores de edad, accidentes y enfermedades profesionales y un antecedente de Seguro Social o sea la necesidad de que el Estado creara sociedades mutualistas.

### LEYES DEL TRABAJO DEL ESTADO DE COAHUILA

El 27 de octubre de 1956, Gustavo Espinosa Mireles Gobernador del Estado de Coahuila promulga una ley del trabajo, que se asimila mucho al proyecto sobre contrato de trabajo del Lic. Zubarán Capmany, agregándose además un capítulo sobre participación en las utilidades (antecedente de las Fracciones VI y IX del Artículo 123 Constitucional), sobre conciliación y Arbitraje y accidentes de trabajo. (16)

(16) Cuevas Mario de la "El Derecho Mexicano del Trabajo" PP. 196-227.

## ORIGENES DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

No obstante lo que el General Venustiano ofreció como Jefe del Ejército Constitucionalista mediante el Plan de Guadalupe y las adiciones al Plan del mismo nombre. Cuando se presentó el Proyecto de Constitución de este General, era la misma de 57 con dos pequeñas adiciones en cuanto a la libertad del trabajo y el Art. 73 que fijaba como facultades del Congreso legislar sobre la materia del trabajo. No había innovación en materia del trabajo; de esta manera no cumplía con el ofrecimiento don V. Carranza, y así al destruirse el Art. 50. algunos diputados, especialmente la diputación de Veracruz y Yucatán, consideraron -- que era necesario agregarse al Art. 50. que la jornada de trabajo no -- mayor de 8 horas, reglamentar sobre el trabajo de las mujeres y los menores de edad, al descanso semanal. Inmediatamente que se hizo esta propuesta fue rechazada por los constituyentes juristas, pues consideraron impropio que dentro de una constitución se fijaran limitaciones a los patronos, ellos siempre habían concebido a la constitución con sus dos partes clásicas: la parte dogmática y la orgánica, y no encontraban lugar para esta clase de limitaciones. Pero como el constituyente se encontraba integrado por personas que se caracterizaban por su afán revolucionario, naturalmente que las objeciones carecían de mayoría. El maestro Lizardi fue uno de los diputados que se opuso, diciendo que debía quedar a cargo de una Ley reglamentaria o secundaria, la que regulase todo lo relativo al trabajo. Y así destacan enormemente en la intervención los diputados Múgica, Cándido Aguilar, Heriberto Jara, Héctor Victoria y tantos otros, puesto que él argumentaba problemas fuera de lugar, y se rompió definitivamente con el molde de la Constitución.

Esta propuesta surgió entre la gente no tarada con el prejuicio jurídico que afectaba a los diputados abogados, consistente en la creencia de tener que plegarse incondicionalmente a las normas doctrinales, lo que constituye el respecto a las instituciones jurídicas establecidas a través de la historia. Tenían a la inclusión de esas disposiciones relativas al Derecho del Trabajo. A los no juristas les importaba poco romper el molde de una constitución, lo que les interesaba era que los derechos de las personas de su clase estuvieran garantizados, esa era su propósito.

Manjarrez decía, qué importa que se rompa con lo viejos moldes? -- quién nos asegura que el legislador posterior a nosotros siga pensando en idéntica forma?, no podemos exponernos a que se dé un paso atrás y la materia quede postergada como en la Constitución de 57.

La comisión integrada entre otros por Heriberto Jara hizo nuevas adiciones en lo referente al funcionamiento de los Tribunales del Trabajo. Eran tantas las adiciones que se dijo que era pertinente que se incluyera dentro de la Constitución un capítulo relativo a esta materia. Se sometió a consideración de V. Carranza, que comisionó a don José Natividad Macías para que se dijera que don V. Carranza incluyó este capítulo. Para el maestro fueron las circunstancias. J.N. Macías presentó un proyecto que salvo algunas pequeñas modificaciones y adiciones como la participación en las utilidades para los trabajadores. Posteriormente se fijó en el título Sexto que viene a corresponder al Art. 123 Constitucional.

Indudablemente que el Art. 123 nos da la pauta de toda la legislación laboral. Algunos autores pretenden desconocer la trascendencia que tuvo la circunstancia que se incluyera la materia del trabajo en la constitución, y hasta dicen que la Constitución alemana de Weimar fue la primera en hacer lo que la nuestra. Pero ya hemos visto que esa Cons

titución alemana fue posterior 3 mese después a la nuestra. (17).

El Art. 123 en sus orígenes constó de 30 fracciones. El párrafo introductorio del Art. 123 faculta a tanto a las legislaturas de los Estados como al Congreso de la Unión para legislar en la materia del trabajo. Posteriormente veremos la serie de problemas que se presentó por esta disposición.

El 5 de noviembre de 1942 es cuando se adiciona el Art. 123 con la fracción XXXI la cual era necesaria, para fijar la competencia de los tribunales locales y federales.

Todas y cada una de las fracciones del Art. 123 contienen un gran adelanto en materia laboral. Lo que en un principio se consideró como una aberración jurídica dentro del Der. Constitucional, inmediatamente después sirvió de espejo a muchas constituciones latinoamericanas que adoptaron el sistema mexicano.

El Art. 123 nos habla de la jornada del trabajo y el salario mínimo que fueron dos de los principales problemas que tuvieron que tratar los trabajadores desde que empezaron sus luchas sociales. Eso fue lo que obligó a los trabajadores a reunirse. Así la Constitución Federal de la República nos dice que en el Artículo 123 Frac. I "... La duración de la jornada máxima será de 8 horas..."

La fracción II nos menciona la jornada nocturna, y dice: "La jornada máxima de trabajo, nocturna será de 7 horas. Otra fracción que --- también se refiere a la jornada es la IV que se refiere al día de descanso semanal "IV Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos". Todas las bases constitucionales no son de carácter limitativo en perjuicio del trabajador, sino en beneficio de éste; es evidente que pueden convenir patrón y trabajador, por ejemplo, que serán un día y medio de descanso por cada cinco, etc., los que convengan, pero el mínimo de garantías sociales es lo que consagra la constitución. Otra fracción relativa a la jornada es la XI que se refiere al trabajo extraordinario. Ya el constituyente prevee en algunas ocasiones que la jornada debe prolongarse más de lo establecido.

Otra disposición que por desgracia no ha sido debidamente entendida y explotada por el sector trabajador, en su beneficio, es la contenida en la fracción XXVII que dice "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo". No todos los trabajos ameritan el mismo esfuerzo, no es igual el trabajo de un mozo, de un barrendero que el trabajo de un minero que está en el fondo de la mina excavando con el aire viciado, éste requiere un esfuerzo mayor. No pensemos en los trabajos submarinos en que incluso se presenta cierta dificultad en la forma de darle oxígeno al buzo. El constituyente previó que no pueden ser similares todas las actividades y que por otro lado no podría detallarse, y por eso se habla de "la jornada inhumana".

El constituyente con el afán de proteger al trabajador, prevee diversas cuestiones, por ejemplo, en materia de salario una de las principales preocupaciones fue la de fijar las bases para el salario mínimo como nos lo expresa en la Frac. VI. Las condiciones económicas de la región; que sea suficiente; para que el trabajador satisfaga sus necesidades normales. Considerándolo como jefe de familia; para su educación y sus placeres honestos.

Pero al propio tiempo no son suficientes las bases del salario mínimo, sino que debe protegerse y así vemos la fracción VIII del Art. -

(17) Buen L. Néstor de. "Derecho del Trabajo". PP. 123, 131, 142.

123. También como medida protectora del salario la Frac. X del Art 123-VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuentos:

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretende substituir la moneda.

Entre otras medidas protectoras del trabajador dentro de la Frac. XXVII, tenemos el inciso "c" relativo al plazo para el pago del salario, pero el problema de casi todos los empleados reciban sus salarios quincenal o mensualmente, lo veremos posteriormente en relación con el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

La razón de ser del inciso d) consiste en que es indudable que un trabajador se le paga su salario en uno de los lugares enumerados en ese inciso de la Frac. XXVII del Art. 123, se siente tentado para dilatar su salario en esos centros. De esta manera, al trabajador debe pagársele su salario en el lugar donde presta sus servicios.

La razón de ser del inciso e) del Art. 123 Frac. XXVII es terminar con el nefasto sistema de "las tiendas de raya".

Otra disposición desconocida por algunos de nuestros abogados, la contenida en el inciso b) de la Frac. XXVII del Art. 123 que se refiere al salario reenumerador. El trabajador por necesidad tiene que aceptar el salario que se le fije, pero esto no quiere decir que si celebra un contrato por escrito, el salario que va a recibir el trabajador ya es reenumerador, puede con el tiempo no serlo, puede no estar en relación con la actividad desarrollada. El trabajador de esta materia tiene acción para reclamar un salario reenumerador.

También se protege el salario contra los acreedores del trabajador o del patrón, como lo expresa la fracc. XXIV del Art. 123, ya que se seguía la práctica viciosa de que, las deudas contrídas por los trabajadores se hacían extensivas a los familiares de estos.

Otra disposición muy importante es la contenida en la frac. XXI del Art. 123. Esta cuestión no se ha cumplido e interpretado como es debido. Pero quiere decir: Que el crédito de los trabajadores prefiere sobre cualquier otro crédito.

Un precepto que ha sido de observancia casi universal, es la que estatuye que para trabajo igual debe corresponder salario igual, es la frac. VII del Art. 123. Este principio con ciertas modificaciones ha sido adoptado por la Organización Internacional del Trabajo. "Para trabajo igual valor igual salario". Si en una Oficina existen tres secretarías que hacen exactamente lo mismo, deben recibir el mismo salario, no pueden percibir salarios desiguales es decir, que unas reciban mayor salario que otras, VII. Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

En materia de participación de las utilidades, el constituyente lo regula en la parte final de la frac. VI del Art. 123 VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX.

En materia de asociaciones profesionales y huelgas, también el constituyente fija las bases en las fracciones XVI, XVII y XVIII del -

Art. 123. El estudio de estas instituciones corresponde al segundo caso de la materia.

La fracción XX se refiere al funcionamiento de los tribunales de trabajo, o más bien, es la fracción que funda la creación de los tribunales del trabajo, XX. "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno."

También existe protección particular para las mujeres y los menores de edad. Los menores de edad son considerados por el Art. 123 fracciones III y V como todos aquellos que no han llegado a la edad de 16 años; la jornada máxima es de 6 horas, y queda prohibido el trabajo nocturno industrial y el extraordinario. Dentro del propio artículo se prevé el caso de que haya trabajadoras que sean madres; las cuales quedan facultadas para faltar a sus labores, después de parto, durante 30 días percibiendo salario. (18).

En lo que se refiere a la seguridad social, también el constituyente del prevee el caso en el cual la forma de establecer la seguridad social. En 1929 se reformó la Frac. XXIX del Art. 123 y se consideró de utilidad pública todo lo relativo a la seguridad social así como la expedición de la Ley del Seguro Social y que esta comprendería seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria y otras con fines análogos.

El párrafo introductorio del art. 123 en vigor se refiere de una manera general a todo contrato de trabajo", y en la actualidad, los empleados bancarios se encuentran al margen de esta disposición, algunas disposiciones no se cumplen actualmente como la fracción XII del Art. que se comenta.

El preámbulo original del Artículo 123 facultaba tanto el Congreso de la Unión, como el las Legislaturas de los Estados a expedir las leyes sobre el trabajo.

Estas dos leyes sobre el trabajo sirvieron de molde a todos los Estados a excepción del Distrito Federal. Para éste se presentaron diversos proyectos, y ninguno llegó a la categoría de Ley. Son de mencionarse dos de esos proyectos: una ley sobre accidentes del trabajo, de 1918 y un proyecto de Ley del Trabajo de 1919, y otro proyecto en el año de 1925.

Otro problema es el relativo al nacimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En sus orígenes el Art. 123 constaba de 30 fracciones y posteriormente se le hace una adición. Esta adición se hizo el 5 de noviembre de 1942, y sin embargo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funciona desde 1927. En efecto, se presentan algunos conflictos que no podrían ser resueltos por las autoridades locales como en la industria ferrocarrilera. En 1926 la Sra. de la Industria, Comercio y Trabajo giró una circular a todas las entidades federativas diciéndoles que para los asuntos de esa índole, debía remitirse al Departamento de Trabajo de la Secretaría. Al año siguiente se presentó el mismo problema con la industria minera, y se hizo la misma declaración y por considerarse que el subsuelo es propiedad de la nación.

En sus orígenes no estaba determinada en forma precisa de cuál era la materia de esta Junta, así fue primero la industria ferrocarrilera, después la minera y después la industria textil, como estaba fuera de lo jurídico agregarla una por una, todas las industrias de que debía ser competente, se dijo finalmente para todas aquellas actividades para

las que fuera competente el Congreso de la Unión para legislar, es decir la fracción X del Art. 73 faculta al Congreso Federal para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, etc., pero cuando se adiciona el art. 123 con la fracción XXXI nos delimita ya la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En 1929 el art. 123 se reformó en su párrafo introductorio porque en sus orígenes se facultava como ya se dijo; tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados para legislar sobre la materia laboral; después se estableció que solamente era competente para ello el Congreso de la Unión.

Además se reformó la fracción XXIX que se refiere al Seguro Social pues originalmente daba el carácter potestativo a la implantación del Seguro Social; posteriormente se elevó a la categoría de obligatorio. La Ley del Seguro Social debe implantarse forzosa y necesariamente. (19)

**SECRETARIA DEL TRABAJO.**-El 13 de diciembre de 1911 se creó la Oficina del trabajo dependiente de la Srfa. de Fomento. En 1917 la Oficina del Trabajo pasó a formar parte de la Srfa. de Industria, Comercio y Trabajo. En 1932 nace el Departamento autónomo del Trabajo. Es el 31 de diciembre de 1940 cuando la Ley de Secretarías de Estado crea la Secretaría del Trabajo, y así a partir del régimen del Gral. Avila Camacho, el Departamento del Trabajo se eleva a la categoría de Secretaría (Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**-Antecedentes.- Esta ley bastante crítica da data del año de 1931. La critican casi todos los juristas incluso el maestro de Pina nos dice que "ha sido hecha por aficionados del Derecho". Esto no debe alarmarnos, los juristas se encuentran limitados por la tradición o por el prejuicio de hacer el ridículo; en cambio, los no juristas que no se sienten perjudicados, sí se les ocurre crear nuevas instituciones y así hemos visto que el Derecho del Trabajo crea una nueva figura jurídica, el contrato de ley.

Nuestra Ley Federal del Trabajo indudablemente que tiene muchas deficiencias, pero tiene un gran adelanto porque es un cuerpo legislativo que ha dado lugar al nacimiento de muchas instituciones desconocidas en su época que han querido imitarla, pero no la han podido igualar en diversos aspectos. Fue necesario promulgar la Ley Federal del Trabajo cuando se dejó a cargo del Congreso Federal legislar en materia laboral. (20)

(19) Cueva Mario de la. "El Derecho Mexicano del Trabajo" PP. 126,132, 157.

(20) Arce Cano, Gustavo "La Seguridad Social".



## **C A P I T U L O   I I**

### **La Estabilidad de los Trabajadores.**

- 1.- Durabilidad de los Contratos de Trabajo.**
  - a) Regla General**
  - b) Excepciones**
  - c) Trabajos de Planta y Eventuales.**
  - d) Contrato de Prueba.**
  
- 2.- Instituciones del Derecho del Trabajo que Fortalecen la Estabilidad de los Trabajadores en sus Empleos.**
  - a) El Derecho del Ascenso**
  - b) La Suspensión del Contrato de Trabajo**
  - c) La Substitución Patronal.**

## I. LA DURABILIDAD DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

A) REGLA GENERAL.—La estabilidad de los trabajadores en los empleos, siguiendo al maestro Mario de la Cueva, comprende dos modalidades: la primera que consiste en la permanencia o duración indefinida de los contratos de trabajo y la segunda que estriba en la necesidad de una causa legítima para su disolución. (9)

La permanencia de los contratos de trabajo viene a ser la naturaleza misma de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, por eso, nuestra Ley Federal del Trabajo acogió el principio de la "duración indefinida del contrato de trabajo, en tanto, subsistan las causas y la materia que le dieron origen". Este principio se deriva de los artículos 24 Fracción III de la Ley que dispone que el contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar y, del artículo 39 que establece que si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias.

Se entienden por causas que dan origen al contrato, el conjunto de circunstancias que motivan la prestación de servicios; y por materia del trabajo, el objeto al cual es aplicada la actividad del trabajador.

La necesidad de una causa legítima para la disolución de la relación laboral, viene a ser una de las principales protecciones que la estabilidad de los trabajadores en los empleos pueda tener, por eso, en nuestro derecho, el patrón no puede disolver los contratos de trabajo, sino en los casos expresamente previstos en la Ley; al efecto, el artículo 123 Fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres.

(9) De la Cueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", 8a. Ed. Porrúa, México, 1964. Tomo I. p. 755.

hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

La regla general en el Derecho Laboral Mexicano, es como hemos visto, la duración indefinida del contrato de trabajo. Regla fundamental para la estabilidad del empleo; pues como dice Ramírez Gronda: "El contrato de trabajo tiene una vocación de continuidad, aspira a proseguir en el tiempo, tanto como sea posible."<sup>(2)</sup>

La continuidad del contrato de trabajo, viene a ser un elemento imprescindible a la estabilidad del trabajador en el empleo, el mismo que reviste la mayor importancia desde el punto de vista jurídico de la protección del hombre que trabaja, lo que se refleja también en el campo económico-social. "Para el que trabaja representa la seguridad de una ocupación duradera y, posiblemente estable hasta obtener el límite de edad de retiro, de su jubilación, y durante esa época la seguridad económica para el sostén de su familia. Para el patrón, esa estabilidad representa la mejor manera de poder contar con un elemento apegado a la empresa y cada vez más conocedor de la producción y técnica de la negociación. El empleado con años de servicio en la empresa, sabedor de los secretos de la misma, llega a ser un factor de confianza, indispensable para su desenvolvimiento"<sup>(3)</sup> Por eso el contrato de trabajo es generalmente por tiempo indefinido.

"La estabilidad en el empleo es aspiración de los trabajadores que ha ido definiéndose y concretándose a medida que la humanidad avanza en el camino de la emancipación progresiva de todas las esclavitudes materiales y espirituales. Es también factor decisivo de la eficiencia, del rendimiento y de la productividad"<sup>(4)</sup>

B) EXCEPCIONES.—La Ley determina que el contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquéllos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar, luego existen excepciones a la regla general que analizaremos a continuación.

1. *Contrato de trabajo para obra determinada.*—Es aquél en virtud del cual una persona llamada trabajador, realiza una obra determinada bajo la dependencia y dirección de otra persona llamada patrón, con los materiales que ésta le suministra.

Es una excepción consignada en los artículos 24 Fracción III y 39 de la Ley Federal del Trabajo. Debe constar por escrito, si falta esta formalidad se considerará por tiempo indefinido. Barassi dice que: "la exigencia de la forma escrita constituye un freno a la autonomía de las partes y especialmente a la del empleador, en beneficio del tra-

(2) Ramírez Gronda Juan. "El Contrato de Trabajo", Ideas, Buenos Aires, 1945, p. 579.

(3) Pérez Pati6n Roberto. "Concepto sobre el derecho de la estabilidad en el empleo". En Revista Mexicana del Trabajo. México. Nov.-Dic. 1969, núms. 11-12, pp. 75 y 76.

(4) Escribar Mendiola Héctor. "La estabilidad en el empleo". En revista de Derecho Privado. Santiago de Chile. Año II. Abril-Junio. 1967, núm. 6, p. 15.

bajador" (25) Además, se deben determinar con la mayor precisión posible el servicio o servicios que deban prestarse. Un ejemplo de este contrato sería aquel que celebrase un albañil por el tiempo necesario para la construcción de una casa.

2. *Contrato de trabajo a precio alzado.*—En realidad este contrato, es: "sólo una modalidad del contrato para obra determinada, que se distingue del anterior, en que se estipula como salario una cantidad global, y en cambio, en el contrato para obra determinada el salario se fija por cantidades periódicas". (26)

El presente contrato se diferencia del contrato de obras a precio alzado que regula el Código Civil, en que este último, el empresario no pone solamente su trabajo, sino además, la dirección técnica para ejecutar la obra, los materiales y adquiere el riesgo de la ejecución, y por otra parte, la obligación de realizar la obra se cumple hasta el momento de entregarla, mientras que en el contrato laboral la obligación se cumple de momento a momento al desarrollar la actividad.

De acuerdo con la Fracción IV del artículo 26 de la Ley, sólo podrá ser verbal el contrato de trabajo cuando se refiera a la prestación de un trabajo para producir una obra determinada, siempre que el valor de ésta no pase de cien pesos, aunque el plazo para concluirla exceda de sesenta días.

3. *El contrato de trabajo a tiempo fijo.*—La Fracción III del artículo 24 de la Ley, determina que el contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Este es un contrato de carácter eventual, pues los trabajos que se realizan son generalmente transitorios; es decir, no son permanentes en una negociación; pero si vencido el plazo subsisten las causas y la materia que le dieron origen, de conformidad con el artículo 39 de la Ley, se deberá prorrogar por todo el tiempo que dichas circunstancias perduren. Un ejemplo de este contrato sería la contratación de vendedores que hacen los grandes almacenes durante la época navideña, ya que durante ese tiempo las ventas se incrementan considerablemente.

4. *El contrato de trabajo para inversión de capital determinado.*—Esta excepción está prevista por el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "El contrato de trabajo para la explotación de minas que carezcan de reservas de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas, o paralizadas, podrá celebrarse por tiempo determinado, para obra determinada o para la inversión de capital determinado." Según este ordenamiento, es factible en la industria minera someter la duración de los contratos a la inversión de capitales, bien sea para restaurar una mina, bien para llevar a cabo obras de exploración. El maestro Castorena estima que: "la intención del legislador es la de impulsar la actividad minera, restringiendo las responsabilidades del inversionista en razón del carácter aleatorio de la industria" (27)

(25) Barassi Ludovico. "Tratado del Derecho del Trabajo". Alfa, Argentina, 1953. T. II, p. 203.

(26) De la Cueva Mario. Op. cit. p. 759.

(27) Castorena J. Jesús. "Manual del Derecho Obrero", 4a. Ed., ErS, México, 1964, p. 80.

Es indubitable que el carácter azaroso de esta actividad, justifica por sí mismo la excepción, que también queda regulada por el artículo 39 de la Ley, en el caso de que subsistan las causas y la materia del contrato.

5. *Trabajos de temporada.*—En algunas actividades como en la agricultura, en la industria camaronera, hotelera, etc., existen trabajos que se desenvuelven exclusivamente en determinada época del año, a estos trabajos se les conoce en la doctrina como trabajos de temporada.

Ahora bien, ¿cuál es la naturaleza de estos trabajos? ¿deben conceptuarse como trabajos de planta o trabajos eventuales? En nuestro derecho los trabajos de temporada deben considerarse como trabajos de planta, pues como veremos, para la existencia de un trabajo de planta se requieren dos elementos: necesidad y permanencia, elemento que concurren en los trabajos de temporada. Pensemos en las labores agrícolas, cada año, en el período de las siembras o de las cosechas, se necesita mayor número de trabajadores que en otras épocas, la necesidad es más apremiante en esos tiempos, así mismo existe permanencia, ya que ésta no debe entenderse como continuidad absoluta, sino periodicidad.

Cabe comentar, que en esta clase de trabajos también puede haber trabajadores con carácter eventual, pues pensemos en aquella persona que repare un tractor que se hubiere descompuesto.

Es importante señalar que en los trabajos de temporada, los patronos están obligados a emplear a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios en el período anterior. Esta obligación en tratándose de trabajadores eventuales no existe, ya que siendo contingente el trabajo, no se puede obligar al patrón a utilizar al mismo trabajador, ni es factible, además, que el trabajador se entere que hay un nuevo trabajo eventual en la empresa; en cambio, en los trabajos de temporada, como se realizan en la misma época y casi en los mismos días, los trabajadores saben de antemano que ahí tienen ocupación y los patronos, por la sola presentación oportuna de los trabajadores, tienen la obligación de valerse de sus servicios.

C) TRABAJOS DE PLANTA Y EVENTUALES.—Los Artículos 26, Fracción III y 28 de la Ley, hablan de trabajos accidentales o temporales que podrán ser contratados verbalmente si no exceden de sesenta días, con la obligación del patrón de expedir cada quince días, si así lo solicita el trabajador, una constancia escrita del número de días que hubiere trabajado y del salario y remuneración que éste haya recibido.

Ahora bien, estos trabajos se conocen en la práctica y en la doctrina, con la denominación de "eventuales" en contraposición a los trabajos de "planta".

1. *Trabajo de planta.*—Fue la ejecutoria del 3 de septiembre de 1936 la que estableció el concepto de trabajo de planta, que ha permanecido firme en nuestro derecho: "Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte

de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos; así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios."

En consecuencia, de acuerdo con la ejecutoria aludida, por trabajador de planta debe entenderse, todo aquél que realice labores necesarias y permanentes en forma concurrente, que son habituales para los fines de la empresa. Estos dos elementos esenciales, necesidad y permanencia, distinguen al trabajador de planta del que presta otra clase de servicios.

2. *Trabajo eventual.*—Como su nombre lo denota, es aquél que está sujeto a una contingencia, en él, no concurren los elementos esenciales de los trabajos de planta, o bien falta la necesidad o bien la permanencia. La doctrina mexicana incluye en este concepto a los trabajos accidentales que se mencionan en los artículos 26 Fracción III y 28 de la Ley. En estos trabajos siempre falta alguno de los dos elementos, en el ejemplo citado por la Corte, la reparación de una maquinaria es un trabajo necesario, pero no permanente, una vez que se repare la máquina, el trabajador queda desligado de la empresa.

"No es el factor tiempo lo que distingue el trabajo eventual del de planta, no se debe interpretar la Fracción III del artículo 26 de la Ley en el sentido de que los trabajos eventuales son aquellos que su durabilidad es menor a los sesenta días, lo que dispone dicho ordenamiento, es que si el trabajo se puede desarrollar en un curso de tiempo menor a los sesenta días, el contrato podrá ser verbal; de lo contrario, deberá redactarse por escrito" (28)

D) *CONTRATO A PRUEBA.*—Entendemos por contrato a prueba, aquél que tiene por objeto verificar la capacidad del trabajador, para una labor determinada en un periodo corto de tiempo.

El contrato a prueba es por lo tanto, una garantía para el patrón, ya que constituye el medio de comprobación del rendimiento normal del obrero, pero es también una garantía para el trabajador, ya que transcurrido una vez el periodo de prueba, el patrón no podrá despedirlo so-pretexito de ser incompetente.

En cuanto a la naturaleza del contrato a prueba, en un tiempo se pensó que se trataba de un contrato preliminar o preparatorio, postura que se abandonó en virtud de que el contrato preparatorio es aquél en el cual una o ambas partes contratantes se obligan a celebrar un contrato futuro; y en cambio, en el contrato a prueba, no se conviene en la celebración de un contrato futuro, sino que es el mismo contrato a prueba el que deviene definitivo en cierto tiempo, si la prueba resulta favorable.

---

(28) Mario de la Cueva, Op. cit. p. 782.

De igual manera se pensó que se trataba de un contrato sujeto a condición suspensiva, pero si se considera que la condición suspensiva es aquella que paraliza el nacimiento mismo de la obligación hasta la realización de la condición, y que por el contrario, en el contrato a prueba nacen de inmediato todos los derechos y obligaciones del contrato de trabajo, se advierte claramente que el contrato que nos ocupa no puede equipararse a la condición suspensiva.

Ahora bien, nosotros pensamos al igual que el maestro Mario de la Cueva, en que "el contrato a prueba está más cerca de la idea de la condición resolutoria, pues por una parte produce los derechos y obligaciones del contrato de trabajo, y por otra, es susceptible de extinguirse por el cumplimiento de la condición; es decir, si el trabajador es apto para el empleo, el contrato a prueba se convierte en puro y simple, si por el contrario, el trabajador no es idóneo para la prestación del servicio, el contrato se resuelve". (39)

En nuestro derecho el contrato a prueba no está reglamentado expresamente, y por lo tanto, no existe disposición alguna sobre su aceptación, durabilidad y modalidades. En virtud de ello y mientras el legislador no reglamente este contrato y fije en forma definitiva sus características, tales como su duración máxima, etc., éste deberá pactarse expresamente en los contratos colectivos, señalando el término en el cual se verificará la capacidad del trabajador, pues de lo contrario su existencia no se presumirá.

---

(39) Mario de la Cueva. Op. cit. p. 767.

## II. INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO QUE FORTALECEN LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS

A) EL DERECHO DE ASCENSO.—La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, queda fortificada grandemente al crear nuestro derecho instituciones de gran importancia tales como el Derecho de Ascenso, la Suspensión del Contrato de Trabajo y la Substitución Patronal.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 111 Fracción I establece: "Son obligaciones de los patrones preferir, en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo están..."

La Ley, en la citada disposición, mencionó una regla general de preferencia, que la doctrina conoce con el nombre de "Cláusula de Preferencia Sindical", pues el patrón en un momento dado tendrá la obligación de preferir al trabajador sindicalizado respecto del que no lo esté.

En virtud de que el Derecho de Ascenso no está reglamentado inexplicablemente en nuestro derecho positivo, tendremos que interpretar analógicamente la Fracción I del artículo 111 de la Ley, y con base en ella fundamentar esta Institución.

En efecto, uno de los ánimos de la disposición aludida estriba, que cuando se presente una vacante o algún puesto de nueva creación en la empresa, el patrón para poder cubrir ese puesto, deberá utilizar los servicios, de quienes hayan laborado satisfactoriamente con anterioridad en una categoría irmediata inferior. Es decir, al derecho que tiene el trabajador de cubrir las vacantes o puestos de nueva creación que sucedan en un cargo de categoría superior al que desempeña, siempre y cuando haya servido satisfactoriamente con anterioridad a la empresa, le llamaremos "Derecho de Ascenso".

Por una parte la antigüedad y por otra la efectividad de los trabajadores, son los elementos necesarios que deben concurrir para configurar esta Institución. Para que un trabajador tenga el derecho de ascender de categoría, deberá haber prestado un servicio con anterioridad en forma satisfactoria.

Ahora bien, esta Institución para su realización deberá tener en cuenta primeramente la antigüedad del trabajador en un mismo oficio, especialidad o profesión y en



igualdad de circunstancias, su capacidad. Al presentarse una vacante o un puesto nuevo en la negociación, el trabajador de mayor antigüedad en la categoría inmediata inferior, deberá mostrar su capacidad para ocupar dicha vacante, de no serlo así, el trabajador se mantendrá en el puesto que ocupaba y el que le sigue en antigüedad tendrá el derecho de ascender, si su aptitud se lo permite.

Es necesario manifestar que durante el desarrollo de la presente Tesis, el Poder Ejecutivo envió al H. Congreso de la Unión para su aprobación, una iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.

En lo concerniente al Derecho de Ascenso, éste quedó debidamente reglamentado en el Capítulo IV del Título Cuarto de dicho proyecto que consagra su articulado a los Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso. Creemos necesario transcribir los ordenamientos que regulan la Institución en cuestión:

"Artículo 154.—Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 393, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén."

"Artículo 155.—Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud".

"Artículo 159.—Las vacantes definitivas o por duración mayor de treinta días o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, será preferido al más capaz.

Si el patrón cumplió la obligación prevista en el artículo 132, Fracción XV, el trabajador designado quedará sujeto a un periodo de prueba de treinta días, a fin de que demuestre que posee los conocimientos requeridos por el puesto y la aptitud necesaria para su desempeño. Durante ese periodo el patrón podrá promover la designación de un jurado para que juzgue los conocimientos y aptitudes del trabajador, integrado con un representante suyo y uno de los trabajadores. Si el resultado de la prueba no favorece al trabajador, regresará a su puesto, y será llamado el que le sigue en antigüedad".

Nos adherimos completamente al articulado transcrito, por ser justo y razonable. Si la iniciativa de referencia en tiempo próximo es Ley de la Nación, los trabajadores de nuestro país habrán conquistado un derecho más, el de ascenso; pues al ser reglamentado, nuestro Derecho Laboral hará más firme la estabilidad del trabajador en su empleo, principio fundamental y básico para cualquier legislación en materia de trabajo.

B) LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.—Se entiende por suspensión, según Pérez Patón: "El cese parcial de los efectos del contrato de trabajo durante cierto tiempo, volviendo a tener cierta eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción". (30) Del análisis de esta definición se deduce lo siguiente:

1o.—La suspensión del contrato de trabajo no afecta la existencia del mismo, la denominación "Suspensión del Contrato de Trabajo", utilizada por algunos autores y aun por nuestra Ley, proporciona una idea falsa de la Institución, en virtud de que no es el contrato el que se suspende, sino sus efectos.

2o.—La suspensión de los contratos de trabajo es de carácter temporal o sea, que sólo suspende los efectos del contrato en tanto subsistan las circunstancias que la originaron.

3o.—La suspensión es producida por causas no previstas o ajenas a la voluntad de las partes y se caracteriza por el hecho, de que una vez desaparecidas las circunstancias que la motivaron, el contrato de trabajo cobra plena eficacia.

La suspensión tiene como finalidad prevenir la terminación de las relaciones laborales, subsistiendo el contrato durante su interrupción, por ello, esta Institución reviste gran importancia en la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, pues contribuye a consolidar la prolongación indefinida del contrato de trabajo. Ante la imposibilidad de las partes de cumplir sus obligaciones, esta Institución exonera a las mismas de su cumplimiento, ni los trabajadores prestan sus servicios, ni los patrones pagan salarios en tanto no desaparezcan las circunstancias que motivaron la suspensión. Al no afectar la existencia del contrato, esta Institución del Derecho del Trabajo, fortalece mayúscula-mente la estabilidad en el empleo.

1. *Causas justificadas de suspensión.*—De una manera breve nos vamos a referir a las causas en que se puede suspender los efectos del contrato de trabajo, ya que un estudio pormenorizado queda fuera de nuestro problema de tesis. El artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo se ocupa de dichas causas, las mismas que nosotros dividiremos en:

- a) Causas de tipo económico;
- b) Causas de tipo accidental;
- c) Causas de tipo biológico o patológico; y,
- d) Causas de tipo compensatorio.

a) *Causas de tipo económico.*—En este grupo encontramos las Fracciones I, II, III, IV y VI del precitado ordenamiento, son causas de carácter económico que tienen

---

(30) Pérez Patón Roberto. "Curso del Derecho del Trabajo", Araya, Argentina, 1964, p. 256.  
(30)

como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón, estas son:

"I.—La falta de materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable al patrón."

"II.—La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueban plenamente por el patrón."

"III.—El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, en una empresa determinada."

"IV.—La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada."

"VI.—La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubieran contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables."

Estas causas de suspensión están establecidas en favor del patrón; si son procedentes, lo exonera de pagar salarios. Para la suspensión del contrato de trabajo, se requiere que cuando ocurra alguno de estos hechos, en su realización no intervenga la voluntad del patrón y que dicha causa sea de carácter transitoria, pues de ser permanente, no se justifica la Institución de referencia.

b) *Causas de tipo accidental.*—Es la Fracción V del artículo 116 de la Ley, en donde encontramos este tipo de causas:

"V.—La fuerza mayor, o caso fortuito no imputable al patrón, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo."

"En derecho, se llama caso fortuito o fuerza mayor, al incumplimiento de la obligación que no puede ser imputable al deudor, porque éste se ve impedido de cumplir a causa de un acontecimiento que está fuera del dominio de su voluntad, que no ha podido prever o que aún previéndolo no ha podido evitarlo." (31)

Algunos autores distinguen entre caso fortuito y fuerza mayor, diciendo que el primero es un acontecimiento de la naturaleza y el segundo un hecho del hombre que impiden en forma absoluta el cumplimiento de la obligación. Cualquiera que sea el sentido en que se tomen estas expresiones, la verdad es que sus efectos jurídicos son los mismos, y por lo tanto, no reviste gran interés hacer una distinción entre ellos. Este tipo de causa debe ser temporal, pues si los efectos que produce son permanentes, procede la terminación del contrato y no su suspensión.

(31) Boris Soriano Manuel. "Teoría General de las Obligaciones". 4a. Ed., Porrúa, México, 1964, T. II, p. 108.

c) *Causas de tipo biológico o patológico.*—Son las enunciadas en las fracciones VII y VIII del artículo 116 de la Ley, que disponen:

“VII.—La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa.”

“VIII.—La muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo.”

En el supuesto de enfermedad contagiosa del trabajador, cuya justificación es evidente, la suspensión de los efectos del contrato de trabajo se estableció por causa imputable al trabajador y en beneficio de los demás laborantes.

La incapacidad del patrón, es considerada como causa de suspensión y, en cuanto a su muerte, también lo será, siempre y cuando no traiga como consecuencia ineludible y forzosa la terminación del negocio, pues de serlo así, según el artículo 127 de la Ley, traerá como resultado la terminación del contrato.

d) *Causas de tipo compensatorio.*—En la Fracción IX del artículo 116, se determina como causa de suspensión temporal de los contratos de trabajo:

“IX.—La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato.”

La Fracción anterior precisa dos situaciones: la prisión preventiva y el arresto del trabajador, en el primer caso, sólo se origina la suspensión, si la prisión es seguida de sentencia absolutoria, en caso contrario, conduce necesariamente a la rescisión del contrato; el arresto en cambio, produce la suspensión del contrato, a menos que la Junta correspondiente dictamine que debe tener lugar la rescisión del mismo.

2. *Efectos de la suspensión.*—Según se desprende del artículo 119 de la Ley Federal del Trabajo, los efectos de la suspensión se producen siempre sobre los derechos y obligaciones que surgen del contrato de trabajo, el citado ordenamiento dispone: “La suspensión no importa la terminación de los contratos de trabajo”.

Otro efecto de la suspensión del contrato consiste en la conservación del empleo del trabajador por todo el período que perdure la suspensión.

La Institución a la que nos hemos venido refiriendo produce la obligación por parte del patrón de utilizar a los trabajadores suspendidos, tan pronto como desaparezcan las causas que la originaron, para ello se deben estimar dos aspectos:

1o.—Si la causa de la suspensión proviene de una enfermedad contagiosa, de prisión preventiva o arresto del trabajador, el patrón tiene la obligación de restituirlo en su empleo, tan pronto se acabe la causa de suspensión y se presente a prestar sus servicios.

2o.—Si el motivo que la originaron proviene de causas de tipo accidentales y económicas, el patrón debe comunicar a sus trabajadores la fecha de reanudación de actividades, y si los obreros se presentan en tiempo, el patrón está obligado a restituirlos en sus empleos, conforme a lo dispuesto en el artículo 120 de la Ley, que establece:

“Al reanudarse los trabajos, parcial o totalmente, el patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha en que se inicien de nuevo las labores; llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre y cuando se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, y que no podrá ser menor de treinta días, contados desde la reanudación de los trabajos.”

3. *Sistemas legales para la procedencia de la suspensión.*—Según sea la circunstancia que la motive, la suspensión se produce de dos formas:

1a.—Si la suspensión es producida por caso fortuito o fuerza mayor, enfermedad contagiosa del trabajador, o muerte o incapacidad del patrón, sólo se necesita dar aviso a la Junta correspondiente, de que se ha producido la suspensión, así lo dispone el primer párrafo del artículo 118, que a la letra dice:

“Cuando se trate de los casos comprendidos en las Fracciones V, VII y VIII del artículo 116, los patronos, sus representantes o causa-habientes darán aviso de la suspensión del trabajo a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, para que ésta mediante la comprobación del hecho denunciado, sancione o desaprobe dicha suspensión.”

2a.—En los demás casos de suspensión determinados en el artículo 116, es necesaria la aprobación previa de las Juntas, para que llegue a producirse la Institución en estudio, pues el párrafo segundo del artículo 118 dispone:

“En los casos de las Fracciones I, II, III, IV, VI y IX los patronos interesados, previamente a la suspensión del trabajo, solicitarán la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para llevarla a cabo, rindiendo todas las pruebas conducentes para acreditar los fundamentos de su petición.”

De todo lo anterior, podemos concluir que la suspensión del contrato de trabajo sólo procede si existe causa justificada que la amerite, lo que contribuye de un modo efectivo al logro de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, pues esta Institución suspende los efectos del contrato cuando existe causa legal para ello; y por lo tanto, no afecta a su existencia, asegurando su prolongación indefinida.

C) LA SUSTITUCIÓN PATRONAL.—El Derecho del Trabajo, cuyo contenido es eminentemente social, tiende a satisfacer las necesidades de la clase trabajadora y por ello se tiene que apegar a la realidad en que se desarrolla.

La Substitución Patronal, cuyo estudio será el de este presente trabajo, es una de esas instituciones creadas en beneficio de los trabajadores; la cual, como veremos, viene a fortalecer la estabilidad de la clase trabajadora en sus empleos, en los próximos capítulos del presente estudio, trataremos de analizar detalladamente, esta Institución.

## C A P I T U L O III

### Antecedentes Históricos en Nuestro País.

- 1.- Diferentes Legislaciones de los Estados.
- 2.- El Proyecto del Lic. Emilio Portes Gil.
- 3.- La Ley Federal del Trabajo.

La Substitución Patronal es una institución de suma importancia y necesaria dentro del Derecho Laboral, el legislador se ocupó de ella en el Artículo 35 de nuestra Ley Federal del Trabajo que establece:

**"LA SUBSTITUCION DEL PATRON NO AFECTARA LOS CONTRATOS DE TRABAJO EXISTENTES. EL PATRON SUBSTITUIDO SERA SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE CON EL NUEVO PATRON POR LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LOS CONTRATOS O DE LA LEY, NACIDAS ANTES DE LA FECHA DE LA SUBSTITUCION, HASTA POR EL TERMINO DE SEIS MESES Y CONCLUIDO ESTE PLAZO, SUBSISTIRA UNICAMENTE LA RESPONSABILIDAD DEL NUEVO PATRON".**

Para una mayor comprensión del Instituto materia de la presente tesis, es indispensable escudriñar los fundamentos del precitado Ordenamiento, y para ello, analizaremos los datos históricos y legislativos sobre la materia, para después retornar a nuestra actual Legislación Laboral.



## I. DIFERENTES LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS

En cuanto a los antecedentes históricos en nuestro país, encontramos que en referencia a la Institución de la Substitución Patronal, el antecedente legislativo más remoto es el del artículo 16 del Código de Trabajo del Estado de Puebla, expedido el 14 de noviembre de 1921, que estipulaba: "En caso de traspaso, venta o arrendamiento de una industria o negociación de cualquier índole que esta sea, donde haya trabajadores domésticos o empleados, las obligaciones del contrato de trabajo, o las que impone este código, serán forzosas para el nuevo patrono, salvo el caso en que al verificarse el traspaso, venta o arrendamiento, el patrono, de común acuerdo con los trabajadores, empleados o domésticos, dé por terminado el contrato y las cantidades que adeudare por concepto de indemnización u otro sentido". (32) Como podemos comprobar este artículo es parecido al 35 de la Ley Federal del Trabajo, solamente que no establecía una responsabilidad solidaria del patrón substituido con el patrón substituto.

Otra legislación similar a la citada anteriormente es la Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato, expedida el 13 de marzo de 1923 en cuyo artículo 27 disponía: "En caso de transmisión de la propiedad, el nuevo propietario es responsable, para con los peones, de las obligaciones que su antecesor hubiere contraído con ellos, en lo que respecta a los cultivos", de igual manera en este ordenamiento no se hace alusión a la responsabilidad solidaria establecida en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de 3 de agosto de 1923, en su artículo 251 establecía: "El propietario de una fábrica o negociación, en caso de traspaso o venta de su establecimiento, deberá advertir a su sucesor de las obligaciones contraídas con los obreros en los términos de esta Ley y hará que en la escritura de venta o traspaso correspondiente, se hagan constar todos los compromisos que por este concepto sean inherentes a la empresa objeto del contrato; en la inteligencia de que, si no da cumplimiento a este precepto, ambos contratantes serán responsables solidariamente del cumplimiento de los compromisos contraídos con anterioridad".

De igual manera, este mismo precepto fue estipulado en el artículo 250 de la Ley de Trabajo del Estado de Colima de 10 de octubre de 1925.

---

(32) Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos 1928 p. 631.

Estos dos últimos ordenamientos son muy importantes, pues vemos que establecían la necesidad de que el patrón substituido debería percatar al nuevo patrón de todos los compromisos contraídos con los trabajadores; y además, que dichas obligaciones se deberían insertar en el contrato de venta o traspaso respectivo, con la sanción que de no hacerlo así, ambos quedarían solidariamente obligados, por lo que se ve, estas disposiciones eran ventajosas para el patrón substituto, pues éste se enteraba de la situación que presentaba la empresa en el momento de su adquisición. En lo que atañe al actual artículo 35 de nuestra Ley Federal del Trabajo, estas legislaciones son un antecedente importante en cuanto ya establecían de algún modo la responsabilidad solidaria.

El artículo 55 de la Ley Sobre Riesgos Profesionales del Estado de Veracruz de 10 de julio de 1925 disponía "El patrono que arriende, traspase o venda su negocio, está obligado a advertir a sus sucesores de las deudas contraídas con las compañías de seguros y con sus trabajadores con motivo de las obligaciones que le impone esta Ley; en la escritura de venta o traspaso se harán constar los compromisos que por tal concepto sea inherentes a la empresa objeto del contrato. La falta de cumplimiento de este precepto hará solidariamente responsable a ambos contratantes". A este ordenamiento jurídico, resultan aplicables las disquisiciones hechas a las leyes de Jalisco y Colima por ser muy semejante.

Otro antecedente de la Substitución Patronal es la Ley del Estado de Oaxaca expedida el 21 de marzo de 1926, que en su artículo 22 estipulaba: "El cambio de patrono, como consecuencia de cualquier operación comercial o por otro motivo, no afecta las condiciones del contrato de trabajo". Aunque este mandato jurídico no establece ninguna responsabilidad para el antiguo patrón, es importante en virtud de que disponía la invariabilidad de las condiciones en los contratos.

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 y Párrafo I del artículo 4 Constitucional del Estado de Chiapas, expedida el 5 de marzo de 1927, establecía en su artículo 41: "La substitución de patrón por virtud del traspaso de la negociación no afecta el contrato de trabajo existente". Aunque no establece la solidaridad patronal, este antecedente es muy importante puesto que por primera ocasión se hace referencia de la Institución "Substitución Patronal".

El artículo 240 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 del Estado de Hidalgo, de 30 de noviembre de 1928 disponía: "En caso de enajenación, o arrendamiento, o cualquier otra clase de traspaso de un negocio, se considerará al nuevo adquirente directamente responsable de las obligaciones que nazcan a consecuencia de su contrato de trabajo y en beneficio del trabajador, aunque éstas tengan su origen antes de que se celebre dicha operación". Esta Ley establece que el patrón substituto se obligue de todos los compromisos que se tengan en beneficio del trabajador aún antes de la substitución de patrono, emancipando al substituido de responsabilidad alguna.

Aparte de los ordenamientos anteriores, hay otros antecedentes de la Institución que nos ocupa, tal es el caso del Contrato Colectivo celebrado entre agrupaciones de Obreros del Pan del D. F., y la Unión de Propietarios de Panaderías del mismo Distrito Federal, el 18 de octubre de 1928; el que se regula por las siguientes cláusulas:

"XV.—En caso de venta o traslación de dominio por cualquier concepto, los propietarios reconocerán todas las obligaciones que establece este contrato y los propietarios actuales seguirán siendo solidarios con los futuros de las mencionadas obligaciones". (33) Como podemos apreciar, ya se tenía una visión clara de la Institución, aunque no precisaba el tiempo en que debería durar la solidaridad patronal.

---

(33) María Ortiz Cario. La responsabilidad solidaria de los patronos Substituto y substituido. Tesis Profesional. 1933. p. 72.

## II. PROYECTO DEL LIC. EMILIO PORTES GIL

Tan pronto fue electo por el H. Congreso de la Unión, Presidente Provisional de los Estados Unidos Mexicanos, el Lic. Emilio Portes Gil se dedicó a formular un Proyecto de Código Federal del Trabajo, que había de someter para su estudio a la Convención Obrero-Patronal que, durante los meses de noviembre y diciembre del año de 1928, se reunió en el Anfiteatro de la Escuela Nacional Preparatoria.

Dicha Convención se inició el 15 de noviembre de 1928. A ella asistieron cerca de 300 representantes, de los cuales la mitad correspondía a cada uno de los dos factores de la producción; más los técnicos que designó la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

En la Primera Sesión, el Lic. Portes Gil haciendo uso de la palabra manifestó: "Como es sabido por todos ustedes, he sido designado, inmerecidamente, por el H. Congreso de la Unión Presidente Provisional de la República y asumiré dicho cargo el día primero del mes de diciembre. Esta honrosa distinción ha sido para mí motivo de profunda meditación por las graves responsabilidades del cargo y es natural que, desde ahora, llamen mi atención los problemas fundamentales del país, considerando entre ellos, como de la mayor importancia, el problema del trabajo contenido en el artículo 123 Constitucional.

Los once años que han transcurrido desde que se promulgó la Constitución vigente y la lucha entre el capital y el trabajo, que cada día es más apasionante, hacen que hoy se cuente con la preparación suficiente por parte de trabajadores y patrones, para formular la ley reglamentaria respectiva. La experiencia nos aconseja que, para que una ley sea verdaderamente práctica, es indispensable que esté de acuerdo con la realidad a que va a ser aplicada. Ningún procedimiento mejor para lograr tal finalidad que el oír a los representantes de los intereses que ha de afectar. Esto es precisamente lo que tratamos de hacer al formular un proyecto de Ley del Trabajo, para someterlo a la discusión de las Cámaras legisladoras, después de escuchar la exposición que hagan de sus puntos de vista los representantes de los dos factores de la producción.

El anteproyecto está inspirado en el sano propósito de conciliar dentro de los principios avanzados del Derecho Industrial Moderno, los intereses de los trabajadores con los del capital, a fin de encontrar el deseado equilibrio entre esos dos grandes fac-

tores de la economía nacional. (34) Una vez concluidas las labores de la Convención, se nombró una Comisión Mixta de Obreros y Patronos, que tendría a su cargo formular el proyecto definitivo del Código del Trabajo para ser enviado al Poder Legislativo, dicha iniciativa se terminó en mayo de 1929.

Es importante declarar que en dicho Proyecto, se especificaba que la legislación sobre trabajo se federalizaría, y para cumplir con tal acuerdo era indispensable reformar los artículos 73 y 123 de la Constitución. El 73, a fin de ampliar la competencia del Congreso para expedir las leyes reglamentarias del trabajo, cuya aplicación se dejó a la competencia de las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones; y el 123, a fin de que el mismo Congreso de la Unión tuviese competencia para expedir leyes sobre el seguro social, que debería comprender el de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, enfermedades de trabajo y accidentes. Esta reforma fue aprobada por el Congreso el 14 de agosto de 1929.

El precitado Proyecto, en cuanto a la Substitución Patronal se refiere, prevenía en su artículo 39: "La substitución de patrono por virtud del traspaso de la negociación no afectará a los contratos de trabajo existentes. En consecuencia el nuevo patrono será responsable de todas las deudas que el antiguo tuviere con los trabajadores y substituirá a éste en todos sus derechos y obligaciones. Ambos patronos permanecerán solidariamente responsables hasta por seis meses".

Como se desprende de la lectura del aludido artículo, es éste el antecedente de carácter inmediato al actual 35 de nuestra Ley Federal del Trabajo, pues en él se consigna en forma análoga tanto la seguridad contractual como la solidaridad patronal.

Si no tocó al Gobierno Provisional el haber expedido la Ley Federal del Trabajo, ello se debe a diversas circunstancias que no vienen al caso mencionadas, pero es de reconocerse que es el Lic. Portes Gil el iniciador de este movimiento legislativo.

---

34) Portes Gil Emilio. "Quince Años de Política Mexicana", Botas, México, 1941, pp. 131 y 132.

### III. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Durante el Gobierno Provisional de Portes Gil, se le confirió al Ing. Ortiz Rubio la cartera de Gobernación, cargo del que no llegó a tomar posesión, en virtud de que el Partido Nacional Revolucionario lo postuló su candidato a la Presidencia de la República, alto cargo para el cual resultó electo.

El 10. de septiembre de 1931, el Ing. Pascual Ortiz Rubio, rindió ante el H. Congreso de la Unión su Segundo Informe presidencial. Dentro del cual, al llegar al ramo de Industria, Comercio y Trabajo, textualmente dijo:

"Ley del Trabajo.—No obstante la facultad concedida al Congreso Federal en el artículo 123 de la Constitución, antes de su reforma, para reglamentar los preceptos contenidos en el mismo, por lo que se refiere al Distrito y Territorios Federales, los diversos proyectos que en diferentes épocas fueron discutidos no lograron ser aprobados. Promulgada la reforma de los artículos 73 y 123 de la Constitución General, que dio al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de expedir la Ley Reglamentaria del artículo 123 aplicable en toda la República, se iniciaron los trabajos en ese sentido y así durante la Administración interina del señor Licenciado Emilio Portes Gil, se formuló el Proyecto del Código Federal del Trabajo, oyéndose las observaciones de las clases afectadas y discutiéndose, en parte dicho proyecto en la H. Cámara de Diputados.

Al hacerme cargo de la Presidencia de la República, comprendiendo la importancia de esta Ley, que era reclamada urgentemente como una necesidad nacional, di instrucciones para que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo hiciese una cuidadosa revisión del proyecto anterior. El nuevo proyecto fue elaborado por una Comisión, presidida por el Secretario de Industria, y posteriormente, discutido ampliamente por los principales colaboradores de la Administración.

Son ampliamente conocidos de vosotros los lineamientos generales en que se inspiró el proyecto, y debo declarar que el Ejecutivo de mi cargo encontró de parte de las HH. Cámaras Legislativas, una cooperación tan amplia, como la importancia de esta trascendental iniciativa lo exigía. El Proyecto, discutido con alta competencia y elevado patriotismo por ambas Cámaras, ha quedado debidamente aprobado, y es una Ley de la Nación; estimando el que informa que no sólo llena una imperiosa necesidad de nuestra vida social, sino que estimulará, dentro de sus fórmulas prácticas y avanzadas, el desarrollo de nuestra actividad productiva". (35)

95) Franco Luis G. "Industria Comercio y Trabajo". Mexi-Mex, México, 1945, pp. 39 y 40.

Al efecto, el Congreso de la Unión aprobó la Ley Federal del Trabajo vigente, la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1961 y publicada el día 31 de ese mes y año.

Así pues, de confrontar el artículo 35 de nuestra Legislación Laboral transcrito al inicio del presente capítulo, con la investigación efectuada, se desprende que la Institución de la Substitución Patronal tuvo como antecedentes históricos-nacionales las normas jurídicas de las Legislaciones anteriores, y principalmente el artículo 39 del Proyecto del Código Federal de Trabajo del Lic. Portes Gil.

Del artículo 35 de la Ley, no creo que se ignore el espíritu del legislador, en virtud de las circunstancias históricas que el Derecho del Trabajo en México ha contemplado; puedo aseverar, que la Substitución de Patrón es una Institución que representa uno de los más altos propósitos del Derecho Social, tendiente a proteger a la clase trabajadora y asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de la familia obrera.

## **C A P I T U L O IV**

### **Concepto y Naturaleza Jurídica de la Substitución Patronal.**

- 1.- Concepto de la Substitución Patronal**
  - a) Concepto de Patrón**
  - b) Concepto Jurídico de Empresa**
- 2.- Substitución Total y Parcial**
- 3.- Naturaleza Jurídica de la Substitución Patronal.**
  - a) Cesión de Derechos**
  - b) Cesión de Deudas**
  - c) Subrogación.**



## I. CONCEPTO DE LA SUBSTITUCION PATRONAL

Empezamos esta parte de nuestro estudio, procurando llegar a un concepto claro de Substitución Patronal que haga posible, en todo caso, una cabal interpretación del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

Substitución, gramaticalmente hablando, denota el cambio de una persona o cosa por otra, situar una persona en el lugar que otra ocupaba. En vista de lo anterior y atendiendo a la calidad de personas que intervienen en la Institución que nos trata, es necesario establecer el concepto de patrón.

A) CONCEPTO DE PATRON.—La parte primera del artículo 40. de la Ley Laboral, define al patrón como "toda persona física o moral que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo."

Este artículo define al patrón parcialmente, pues tendremos que remitirnos al concepto de contrato de trabajo para saber qué es patrón. El artículo 17 de la Ley, establece que: "Contrato Individual de Trabajo, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida."

En toda definición de "patrón" se deben contemplar los siguientes elementos: dirección, dependencia y retribución.

La dirección es la facultad que tiene el patrón, para que el o los trabajadores realicen sus labores conforme al fin de la empresa.

La dependencia es la subordinación que existe por parte del trabajador; es decir, el poder jurídico de mando que tiene el patrón y el deber del trabajador de acatar las órdenes de aquél, siempre y cuando se relacionen íntimamente con el vínculo laboral.

El otro elemento es complementario de los anteriores y consiste en la retribución convenida, es preciso, que el patrón pague al trabajador una remuneración fijada de antemano a cambio del servicio prestado.

Por eso, atendiendo a la definición dada por los artículos 40., en su parte primera y 17 de nuestra Ley, podemos estimar que patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de una persona física llamada trabajador, bajo su dirección y dependencia, mediante una retribución convenida.

Para tener el carácter de patrón, se requiere por lo tanto, la utilización de los servicios de una o varias personas que se efectúen mediante "Contratos de Trabajo", pues aún cuando se supone la existencia de éstos entre quién presta un servicio y quién lo recibe, existen contratos de naturaleza civil, tales como la prestación de servicios, el mandato, etc..., que nada tienen que ver con el contrato laboral.

Ahora bien, el patrón puede ser tanto persona física como moral, no así el trabajador, quien tiene que ser forzosamente una persona física, puesto que el objeto del contrato es la prestación de servicios que se traduce en energía física, y solamente dichas personas son capaces de suministrar tal fuerza; en cambio, las personas morales son incapaces de prestar un servicio que estribe en energía humana de trabajo. Decimos que el patrón puede ser tanto persona física como moral porque, sin estar obligado a prestar un servicio que represente una energía humana de trabajo, está obligado a pagar un salario, a cubrir indemnizaciones, etc., y para ello, no forzosamente tiene que ser persona física, pues las personas morales pueden tener también a su cargo dichas obligaciones.

B) CONCEPTO JURIDICO DE EMPRESA.—Es conveniente dar un concepto de lo que es empresa, pues ésta es siempre el objeto de la Substitución Patronal, pues al ser transmitida en virtud de un acto jurídico, hace nacer la Institución a que nos hemos venido refiriendo.

La empresa ha sido conceptuada como una unidad económica jurídica en la que concurren una serie de elementos organizando los factores de la producción, el capital y el trabajo. Tales elementos consisten primeramente en los bienes muebles de la negociación como las mercancías, la maquinaria, el crédito, etc... los bienes inmuebles, principalmente en el que se encuentra el domicilio de la empresa, o bienes de dicha naturaleza que representan el objeto de la explotación. Otro de los elementos es el trabajo que debe desarrollarse bajo un principio de organización. En vista de lo anterior, podemos decir, que el conjunto de bienes muebles e inmuebles y las energías de trabajo, unidas bajo un principio de organización y encaminadas hacia un fin, forman esa unidad económica-jurídica que se denomina empresa.

"La figura jurídica de la Substitución Patronal dice el autor Rafael Caldera, ha sido vista como un reconocimiento de la personería económica de la empresa, independientemente de su titular. Se ha hablado por ello de la "despersonalización" de la relación de trabajo y de la concepción de las empresas como organismos fuertemente constituidos y durables, a los cuales todos los colaboradores están ligados por una serie de derechos y deberes". (36)

En este sentido, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, al parecer estableció la existencia de un derecho real de los trabajadores sobre la empresa; en ejecutoria del 17 de marzo de 1943, Amparo Directo 6729/42, se dispuso: "Los tratadistas en derecho industrial consideran que los trabajadores prestan sus servicios a las industrias y no a los patronos, o en otras palabras, que los derechos que dimanar del

---

(36) Caldera Rafael. "Derecho del Trabajo", 2a. Ed., Ateneo, Buenos Aires, 1960, T. I, p. 320.

contrato de trabajo no constituyen una relación individual de personas, sino a una económica real entre el obrero que desempeña un trabajo que forma parte del proceso de producción y el patrono impersonalmente, considerado, que constituye el Capital en sentido económico; por tanto, aún cuando exista un cambio de personas físicas o morales en un negocio, los contratos de trabajo surten sus efectos jurídicos en contra del adquirente, quien además adquiere las responsabilidades del anterior patrono derivadas de esos propios contratos."

Esta teoría, que hasta la fecha no se ha sostenido abiertamente, implica, que los trabajadores tienen una especie de derecho real en relación a los bienes de la fuente de trabajo. No compartimos esta corriente, pues para la existencia de un derecho real se requiere que una cosa se encuentre sometida al poder de una persona, en virtud de una relación inmediata que sea oponible a cualquiera otra persona. Pensar lo contrario, nos conduciría a discurrir que el patrón no tiene derecho de propiedad respecto de los bienes de la negociación, y por lo tanto, dejaría en nuestro concepto de tener tal carácter, desvirtuando así y haciendo imposible la aplicación del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que el patrón puede enajenar bienes de la negociación, siempre y cuando se conserve la fuente de trabajo. De igual manera, estimamos que los trabajadores han adquirido derechos en la empresa, de los cuales como dice el maestro de la Cueva, "no pueden ser desposeídos; tal es el caso del derecho a la jubilación, en el que el patrón no puede efectuar acto alguno que impida su realización; o bien, el derecho que se tiene al aumento progresivo del período de vacaciones, el derecho de antigüedad, de ascenso, etc." (37) Y mientras más evolucione nuestro Derecho del Trabajo, mayores serán los beneficios y derechos que en su favor adquieran los trabajadores.

La empresa liberal en la que el patrón y el trabajador eran las partes de un contrato de derecho privado, y cuyas condiciones estaban sujetas a la voluntad de las partes con graves desventajas para la clase trabajadora, se ha transformado y el nuevo concepto de empresa cobra vigor a través de la idea de la propiedad como función social, pues por encima de los intereses particulares están los sociales, para lo cual el Estado ha intervenido.

---

(37) Mario de la Cueva. Op. cit. p. 441.

## II. LA SUBSTITUCION TOTAL Y PARCIAL

La figura jurídica de la Substitución de Patrón, tiene lugar, cuando éste vende o traspasa íntegramente la empresa, o bien, cuando por cualquier causa (compra-venta, donación, permuta, etc.) ésta pasa al patrimonio de otra persona, aquí se nos presenta el caso de la substitución total y no existe dificultad para la aplicación del artículo 35 de la Ley.

Pero el problema se presenta cuando se enajenan parte de los bienes que constituyen la empresa o bien, que se transmita una de sus sucursales, de sus factorías, etc.; pues el patrón para eludir sus responsabilidades enajenará sus bienes parcialmente a efecto de burlar los derechos de los trabajadores. Respecto a lo anterior, el tratadista Juan Menéndez-Pidal opina que la cesión, traspaso o venta puede ser de la totalidad de la empresa o solamente parte de ella, dicho Autor estima que: "si se transfiriere sólo parte de una empresa, como una sucursal, anexo, sección o algunos servicios de ella, habrá substitución de patrono siempre que esa sucursal, anexo, sección o servicio tenga independencia económica y funcional para subsistir como una empresa independiente; y no la habrá, si no tiene sustantividad propia de industria". (38) Siguiendo el mismo criterio Ernesto Krotoschin sostiene que "por enajenación de empresa debe entenderse el traspaso de ésta en su carácter de entidad como un todo económico a otra persona, no importando que se desprenda de algunas partes o secciones con tal de que el núcleo constituya aquélla unidad económica". (39)

Nuestro Derecho del Trabajo ha contemplado este problema y es la ejecutoria de la Corte del 12 de febrero de 1936, Toca 5950/35/2a., Jacinto Narváez Moreno, la que nos ha dado el criterio a seguir, creemos necesario transcribir dicha ejecutoria a pesar de su amplitud, en virtud de los problemas que trata y porque nos encamina a una mayor comprensión de la Institución materia del presente estudio:

"Para que exista substitución de patrono es requisito indispensable que una negociación, considerada como unidad económico-jurídica, se transmita de una persona a otra en forma tal, que el patrimonio, como unidad, o parte del mismo que, a su vez,

(38) Menéndez-Pidal Juan. *Revista de Derecho privado*. Madrid. Tomo XXI. Abril 1957. p. 392.

(39) Krotoschin Ernesto. *Tratado Práctico del Derecho del Trabajo*. Depalma, Argentina, 1953, Vol. I, p. 444.

constituye una unidad de la misma naturaleza económico-jurídica, pase a ser patrimonio de otra persona; o lo que es lo mismo, se requiere que esa unidad económica, como tal, pase a una nueva persona, puesto que la substitución de patrono no es sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar en otro y la cual, por implicar precisamente una transmisión de unidad económica, produce un doble efecto, consistente el primero, en que las relaciones de trabajo permanecen intactas como si no se hubiere efectuado la transmisión, en atención a que en ésta no son parte los trabajadores y, consiguientemente, no pueden afectarse sus derechos, y el segundo, en que el nuevo patrono responde, en los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, por las obligaciones existentes a favor de los trabajadores, lo que, a su vez, no es sino una transmisión de obligaciones como consecuencia de la necesidad de garantizar los salarios de los obreros. Cuando existe una transmisión total, es decir, cuando la unidad económica empresa, pasa a ser propiedad de un nuevo patrono, no existe ninguna dificultad en la aplicación del artículo 35, pero el problema surge cuando una negociación vende parte de su maquinaria, útiles o enseres, o traspassa a otra persona alguna de sus sucursales o dependencias, que conjuntamente, constitulan la primitiva unidad económica. Por la que a la primera cuestión se refiere, esto es, al a transmisión de parte de la maquinaria, útiles y enseres de una negociación, resulta desde luego evidente que no puede hablarse de substitución de patrono, porque si el artículo 35 abarcara también estos casos, se llegaría a la conclusión de que los adquirentes de las mercancías, útiles o enseres de una negociación, que no obstante esa venta continuaría subsistiendo como unidad económica, serían responsables de las obligaciones contraídas por la empresa vendedora, lo cual haría imposible la venta de productos. Pero la venta que hace una negociación de una de sus sucursales sí produce el efecto de hacer del adquirente de la misma patrono substituto y responsable, en los términos del artículo 35, con relación a los trabajadores o empleados cuyos servicios se encuentren ligados, precisamente, a la sucursal o dependencia que se hubiere vendido, puesto que, por una parte, el trabajador va a continuar prestando sus servicios en esa sucursal al nuevo patrón y, por otra, es éste quien en el futuro va a cubrirle su salario y a cumplir obligaciones que los patronos tienen con relación a los trabajadores, lo que, además, encuentra apoyo en el hecho de que al consignar el artículo 35 la tesis de que el nuevo patrono se considera substituto del anterior, persigue, como finalidad fundamental, que los bienes del establecimiento en que el trabajador presta sus servicios garanticen a éste de las responsabilidades en que el patrono hubiere podido incurrir, esto es, se estima, en términos generales, que esos bienes, independientemente del propietario, responden del cumplimiento de los contratos de trabajo, además de la responsabilidad personal, tanto del patrono anterior, como del nuevo; pero cuando el trabajador no presta sus servicios en la Sucursal vendida, sino en otra o cuando es empleado general de la negociación y sus funciones continúan intactas con relación a las dependencias no vendidas y, por consecuencia, su condición de trabajador permanece intocada, es decir, continúa dependiendo del mismo patrón y de él recibe su salario y es el mismo patrono quien cumple las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, es evidente que no se opera substitución alguna, en primer lugar, porque no existe ningún cambio en las relaciones entre las partes, en segundo, porque el patrono anterior continúa subsistiendo como tal y, en esa virtud, no podrá hablarse de substitución, sino, a lo sumo, de acumulación de patronos

y, en tercer término, porque precisamente el último hecho marcado, a saber, que no habría sustitución sino acumulación de patronos, está indicando claramente que no es el caso de aplicar el artículo 35, disposición que en manera alguna prohíbe la venta de una sucursal o dependencia de una negociación, ni impone tampoco a los adquirentes de ella obligación de cubrir las responsabilidades en que pudiera incurrir el dueño de la negociación total, máximo que, por continuar intocado el contrato de trabajo, según ya se dijo, no se podría imponer esa responsabilidad al adquirente de una sucursal, puesto que se ignora, de manera absoluta, las omisiones o faltas en que el propietario de la negociación incurra, las que podrían ser extraordinariamente graves, y si el artículo 35 determina la responsabilidad del patrono sustituto, limita dicha responsabilidad a los actos anteriores a la sustitución y a los posteriores ejecutados por él, pues, de lo contrario, se le haría responsable, no sólo por esos actos, sino además, por los que en el futuro pueda cometer el dueño de la negociación total, persona distinta sobre la que no puede ejercer ninguna vigilancia, con la circunstancia de que el patrón sustituto, si bien al efectuarse la transmisión puede investigar la responsabilidad que en ese momento exista y calcular, en esas condiciones, la conveniencia o inconveniencia de efectuar la operación, está totalmente impedido para prever actos futuros de su vendedor que podrían, si se admitiera la Sustitución, redundar en su perjuicio."

Consideramos que la solución dada por la Corte en la Ejecutoria transcrita, significa una correcta interpretación del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, pues para que se configure la Sustitución Patronal, es preciso que se transmita la totalidad de la empresa como una unidad económica-jurídica, o una parte de la misma que, a su vez, constituya de igual manera una unidad económica-jurídica.

Por otra parte, se ha considerado que para que opere la Sustitución Patronal, es necesario la continuación de la explotación de la empresa transmitida.

Aunque generalmente el patrón sustituto continúa con la explotación de la negociación, no creemos que sea un elemento necesario para distinguir la Institución en estudio, pues puede suceder que "quien adquiera una empresa pudiendo continuar la explotación de la misma, bien le puede ocurrir que no le interese recibirla en cuanto tal, y como consecuencia, no continuar con su explotación en virtud de no existir disposición legal alguna para obligarlo a ello, pues al contrario denotaría violación a la libertad de trabajo consignada en nuestra Constitución Política". (20)

De igual manera, se ha estimado que para que opere la Sustitución Patronal, es necesario que además de continuar con la explotación de la empresa, prosiga dicha explotación en el mismo giro; es decir, que el patrón sustituto continúe explotando la negociación adquirida dentro de la misma actividad que el patrón sustituido lo venía haciendo. No compartimos tal opinión, pues en nuestro concepto no es forzoso que se continúe en el mismo giro para que opere la Institución en cuestión. Lo habitual en estos casos es que el adquirente siga explotando la empresa en el mismo giro, pero aún pensando en que éste se modifique, lo importante es que se ha continuado con la explotación y, con ello, se han protegido los intereses de los trabajadores. El patrón puede

---

(20) González Ríos Homero C. "Fundamentos de la Sustitución Patronal". Tesis Profesional. 1953. p. 25.

implantar nuevos procedimientos de trabajo y si en virtud del cambio de giro tiene necesidad de disminuir su personal, lo podrá hacer, pues el artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo lo faculta para ello, tal ordenamiento dispone: "Cuando por la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, el patrón tenga necesidad de disminuir su personal, podrá dar por terminado el contrato de trabajo con los trabajadores sobrantes, pagándoles como compensación lo equivalente a tres meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados, o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo, si ésta fuere mayor."

En relación a este punto, el tratadista Ernesto Krotoschin dice: "que hay dos clases de transferencia de la empresa; la primera que él llama 'simple' y que es la más general, es la que se produce cuando el nuevo patrón sigue explotando la empresa del mismo modo que el anterior. La segunda que denomina 'transferencia doble', es la que se da cuando, por un lado se transfiere el negocio y por otro el patrón adquirente cambia también el carácter de la negociación, al dedicarse a otra clase de actividades." (1)

---

(1) Krotoschin Ernesto "Curso de Legislación del Trabajo", Decima, Buenos Aires, 1950, p. 178

### III. NATURALEZA JURIDICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL

La Institución que nos ocupa, ha sido estudiada y explicada por la doctrina queriéndola asimilar a diferentes instituciones propias del Derecho Civil; ello se debe, a que los estudiosos del Derecho Privado han pretendido hallar en todas las innovaciones con que la nueva legislación laboral ha contribuido a la Ciencia Jurídica, fundamentos y principios de carácter civilistas. En virtud de lo anterior, en esta parte de nuestro trabajo trataremos de hacer un estudio comparativo entre la Substitución Patronal y las Instituciones del Derecho Civil que más se le puedan asemejar, tales como la Cesión de Derechos, Cesión de Deudas y la Subrogación.

A) CESION DE DERECHOS.—Esta Institución, se ha definido como “un contrato por el cual el acreedor, que se llama cedente, transmite los derechos que tiene en contra de su deudor a un tercero, que se llama cesionario.” (12)

Por su parte, el artículo 2029 del Código Civil de 1928 dispone: “Habrá cesión de derechos cuando el acreedor transfiera a otro los que tenga contra su deudor”. Dicha figura significa un cambio en el acreedor o sujeto activo que es relevado por otro, subsistiendo la misma relación jurídica y sin que para ello se requiera el consentimiento del deudor.

Es evidente que la cesión de derechos no nos puede explicar la Institución que hemos venido estudiando, por la sencilla razón que en la Substitución Patronal el acreedor en todo caso es el trabajador y tanto el patrón sustituto como el sustituido son deudores de las obligaciones provenientes de la Ley y de los contratos de trabajo.

B) CESION DE DEUDAS.—Definición: “La cesión de deuda o ‘asunción de deuda’ es el contrato por el cual un deudor es substituido por otro y la obligación sigue siendo la misma.” (13)

Tal vez, la cesión de deuda, sea la Institución del Derecho Civil, que más se asemeje a la Substitución Patronal; por ello, varios autores han pretendido explicarla a

---

(12) Borja Soriano Manuel. Op., cit., p. 237.

(13) Borja Soriano Manuel. Op., cit. p. 263.



a través de ella. Según el artículo 2055 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, "El deudor sustituto queda obligado en los términos en que lo estaba el deudor primitivo. . ." Ahora bien, en el caso de substitución patronal, las obligaciones que tiene el patrón substituido con sus trabajadores (acreedores) pasan al patrón substituto, es sea, que hay cambio de deudores, por lo que a simple vista parece efectivamente que la cesión de deuda explica cumplidamente la Institución materia del presente trabajo.

Para poder hacer un estudio comparativo entre la Substitución Patronal y la cesión de deuda, es necesario establecer los efectos jurídicos de esta última:

1.—El deudor sustituto queda obligado en los términos en que estaba el substituido, no alterando la obligación, la que sigue siendo la misma.

2.—Para que haya cesión de deudas es necesario que el acreedor consienta expresa o tácitamente; de lo contrario no podremos hablar de ella.

3.—Una vez operada la cesión el acreedor no puede repetir contra el deudor primitivo si el nuevo se encuentra insolvente, salvo pacto en contrario. La cesión de deudas implica la exoneración del deudor substituido, aun cuando no exista convenio en contrario.

4.—En la Asunción de Deuda, el nuevo deudor puede oponer al acreedor las excepciones que se originen de la naturaleza de la deuda, pero no puede oponer aquellas que sean personales del deudor primitivo.

Una vez establecidos los efectos jurídicos que la cesión de deudas produce, enunciaremos los principales puntos diferenciativos que existen entre la citada institución y la Substitución Patronal:

1o.—Para que pueda realizarse la cesión de deuda es requisito indispensable que el acreedor dé su consentimiento, ya sea en forma expresa o tácitamente; en tratándose de la Substitución Patronal, el patrón en casi todos los casos no acude a sus trabajadores (acreedores) en búsqueda de su consentimiento para que se efectúe la substitución. Pero se podría argumentar que en la substitución de patrono interviene el consentimiento tácito de los trabajadores, en virtud de que ellos permiten que el nuevo patrón realice todos los actos inherentes a la relación de trabajo, tales como el pago de salarios, de indemnizaciones, etc. El artículo 2052 del Código Civil viene a fortalecer dicha tesis, cuando establece: "Se presume que el acreedor consiente en la substitución del deudor cuando permite que el substituto ejecute actos que debía ejecutar el deudor, como el pago de réditos, pagos parciales o periódicos, siempre que lo haga en nombre propio y no por cuenta del deudor primitivo". Al respecto, creemos que ni siquiera el consentimiento tácito puede admitirse, pues en la realidad, la mayoría de los trabajadores desconocen quién es su verdadero patrón y con mayor razón ignoran el cambio o substitución de éste, por lo que pensamos ilógico un consentimiento tácito para que opere la Institución en estudio.

2o.—En la cesión de deuda, el deudor sustituto queda obligado en los términos que estaba el primitivo; en la Substitución Patronal, el patrón substituto se encuentra fortificado con la responsabilidad solidaria que la Ley le impone al patrón substituido.

3o.—En la asunción de deuda, una vez realizada, el acreedor no puede repetir contra el deudor primitivo si el deudor sustituto se encuentra insolvente y, nuestra Ley Federal del Trabajo dispone en cambio, que el patrón sustituido sea solidariamente responsable con el nuevo patrón de las obligaciones nacidas antes de la sustitución, hasta por el término de seis meses; o sea, que el obrero (acreedor) puede repetir contra el patrón sustituido dentro del término que señala la Ley, a partir de que haya tenido conocimiento de la transferencia de la empresa.

4o.—En la cesión de deudas, el deudor sustituto puede oponer al acreedor las excepciones que se originen de la naturaleza misma de la obligación, pero no podrá oponer las que sean exclusivamente personales del deudor primitivo; en la Substitución Patronal en cambio, el patrón sustituto puede oponer al trabajador aquellas excepciones que fuesen personales del patrón sustituido, ya que dicho patrón por disposición de la Ley es solidariamente responsable y por otra parte, si el cambio de patrón no afecta los derechos de los trabajadores, tampoco puede afectar por éste solo concepto a los del propietario en razón a la seguridad contractual que el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo les otorga.

5o.—Otra diferencia sería, que desde el momento en que se perfecciona el contrato de la cesión de deudas, el deudor primitivo queda relevado de la obligación; no así en la Substitución Patronal, en donde el patrón sustituido queda solidariamente responsable por el término que la Ley le señala.

Al igual que la cesión de derechos, la cesión de deudas, tampoco nos puede explicar la Substitución Patronal si tomamos en consideración lo anteriormente expresado.

Consideramos conveniente transcribir la opinión de la Corte en la siguiente tesis: "Cuando se opera la sustitución patronal, el trabajador adquiere en contra de uno o de otro de sus patronos el derecho de exigirles solidariamente las responsabilidades en que hubiesen incurrido; y no tienen aplicación al caso los artículos 2051 y 2055 del Código Civil, que se refieren a la cesión de deudas, por no tratarse precisamente de esta cesión sino de un fenómeno perfectamente definido por el legislador del trabajo. Por tanto, no es de tomarse en consideración lo alegado en el sentido de que la autoridad responsable violó los indicados preceptos, y que establecen que el deudor sustituto queda obligado en los términos en que lo estuvo el deudor primitivo." (Jury, Miguel, pág. 1496, Tomo LXXXVII, 6 de mayo de 1946.)

C) LA SUBROGACIÓN.—La palabra subrogación nos lleva a la idea de una "sustitución" de una persona por otra; esta Institución, está ligada a un pago, el cual no extingue la deuda y cuyo efecto no es sino cambiar la persona del acreedor. Por lo tanto, la subrogación nos lleva a la idea de una "sustitución" de una persona por otra; esta Institución, está ligada a un pago, el cual no extingue la deuda y cuyo efecto no es sino cambiar la persona del acreedor. Por lo tanto, la subrogación es una forma de transmisión de las obligaciones por cambio o sustitución de acreedor, que opera por ministerio de ley, sin que sea necesario declaración alguna de los interesados.

La subrogación opera en el caso de existencia de un crédito, en la que un tercero ajeno a la relación jurídica instituida paga el valor del mismo al acreedor, o bien, presta al deudor para cubrir el adeudo, siendo ésto factible aún en contra de las voluntades del acreedor o deudor respectivamente.

En relación a esta figura, el artículo 2072 del Código Civil vigente establece: "El acreedor está obligado a aceptar el pago hecho por un tercero; pero no está obligado a subrogarle en sus derechos, fuera de los casos previstos en los artículos 2058 y 2059". Lo que disponen:

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

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

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

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

"Artículo 2059.—Cuando la deuda fuere pagada por el deudor con dinero que un tercero le presta con ese objeto, el prestamista quedará subrogado por ministerio de la Ley, en los derechos del acreedor, si el préstamo constare en título auténtico en que se declare que el dinero fue prestado para el pago de la misma deuda. Por falta de esta circunstancia, el que prestó sólo tendrá los derechos que exprese su respectivo contrato."

Por lo anteriormente expuesto, es evidente para nosotros que la subrogación no se puede equiparar en ningún caso a la Substitución Patronal; en primer lugar, porque en la subrogación el acreedor primitivo queda desligado de la obligación, no así en el cambio patronal, en donde el patrón substituido (supuesto acreedor primitivo) queda solidariamente responsable con el patrón substituto por el término que la Ley le señala. En segundo lugar, y más importante, encontramos que la subrogación jamás podrá explicar a la Institución de la Substitución Patronal, por la sencilla razón de que en ésta, el acreedor viene siendo en última instancia el trabajador.

Al acudir al Derecho Civil para tratar de explicar la Substitución Patronal, apreciamos que entre sus instituciones no se encuentran los fundamentos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo; ello se debe, a que la Substitución Patronal es una figura propia del Derecho del Trabajo, a que es una Institución que representa uno de los más caros propósitos del Derecho del Trabajo en nuestro país, tendiente a preservar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y con ello, la protección de sus salarios.

De esta manera, podemos llegar a dar un concepto propio de la Institución, diciendo que "LA SUBSTITUCION PATRONAL ES UNA INSTITUCION PROPIA DEL DERECHO DEL TRABAJO, POR VIRTUD DE LA CUAL, UNA PERSONA FISICA O MORAL LLAMADA PATRON SUBSTITUIDO TRANSMITE TOTAL O PARCIALMENTE UNA EMPRESA (considerada como unidad económica-jurídica) A OTRA PERSONA LLAMADA PATRON SUBSTITUTO"

## C A P I T U L O   V

### Efectos Jurídicos de la Institución

- 1.- La Seguridad Contractual
  - a) Continuidad en la relación laboral
  - b) Antigüedad en la empresa
  
- 2.- La Responsabilidad Solidaria entre los Patrones Substituto y Substituído.
  - a) Concepto de responsabilidad
  - b) Concepto de solidaridad
  - c) Nacimiento y extinción de la responsabilidad solidaria
  - d) El Término legal de la responsabilidad solidaria del - patrón substituído.
  
- 3.- Problemas que pueden Suscitarse al Operarse la Substitución Patronal y Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la - Nación al Respecto.
  - a) Ausencia del Trabajador
  - b) La declarativa del patrón substituto como cuestión incidental.
  - c) Conflictos en trámite
  - d) Ejecución de laudos
  
- 4.- La Substitución Patronal en la Seguridad Social Mexicana.
  - a) La seguridad social en nuestro país.
  - b) La substitución patronal en la Ley del Seguro Social.

Para hacer un análisis escueto de la Institución de la Substitución Patronal, es necesario observarla a través de su definición en la Ley Federal del Trabajo y de ella desprender los efectos jurídicos que produce.

El artículo 35 de la Ley Laboral contiene el Instituto al cual nos estamos refiriendo al disponer: "La Substitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

### I. SEGURIDAD CONTRACTUAL

El legislador mexicano al establecer en nuestro derecho positivo que: "La sustitución del patrón no afectará los contratos de trabajos existentes", marcó derroteros de suma importancia en la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, pues en el caso de Substitución Patronal no se afectarán en modo alguno los contratos de trabajo, o sea, que los trabajadores en México disfrutaban de una seguridad contractual en el supuesto que la empresa en donde prestan sus servicios se transmita.

Esta certeza o seguridad contractual viene a favorecer aún más a los trabajadores ya que sigue persistiendo la continuidad en la relación laboral y la antigüedad de éstos en la empresa.

A) CONTINUIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL.—"Se le conceptúa como la posibilidad más o menos prolongada que hace de un trabajador un elemento normal en la empresa". (4) Se habla de una posibilidad pues durante la vida del contrato pueden acaecer hechos como la renuncia por parte del trabajador o el despido justificado por parte del patrón.

Se ha estimado que este concepto es relativo en tratándose de contratos en que no se fija un plazo largo de duración. La regla general en nuestro Derecho del Trabajo es como ya hemos dicho la duración indefinida del contrato, pero no vemos el porqué no se llegue a formar la continuidad en la relación laboral en los contratos de trabajo a plazo fijo; dicha continuidad, se constituye también si esos contratos son constantemente renovados entre el mismo trabajador y la misma empresa por un largo periodo.

La continuidad en la relación laboral no implica una absoluta continuidad material en el trabajo, o sea, que éste no sufra interrupción alguna, pues sería imposible; pensemos por ejemplo en los trabajos de temporada, en una enfermedad del trabajador, en una posible suspensión de los efectos del contrato, etc.

La continuidad de la relación laboral reviste tal importancia, que de no ser por ella, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos sería nugatoria, y desde el punto de vista jurídico, el hombre que trabaja estaría desprovisto de toda protección. Es por

---

(4) Barassi Ludovico. Op. cit., p. 207.

ello que nuestro legislador determinó en forma categórica que en el caso de la Substitución Patronal, los contratos de trabajo no se afectarían.

**B) ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.**—La continuidad en la relación laboral confiere al trabajador el carácter de elemento duradero de la empresa, por lo mismo, es la esencia misma de la antigüedad de los trabajadores en una negociación; pues ésta, no es sino la duración del servicio prestado en forma continua en una empresa determinada.

La antigüedad de los trabajadores abarca íntegramente sus servicios prestados en una empresa, no importando quien sea su titular, es decir, en caso de que opere la Institución en estudio, la clase trabajadora no pierde su antigüedad, pues ésta se tiene que calcular con relación al trabajo prestado en una empresa determinada y no en relación al titular de la negociación misma, quienquiera que él fuera.

La Substitución Patronal es una Institución que salvaguarda los derechos e intereses del trabajador, le protege, asegura su existencia y la de su familia. Al no afectarse los contratos de trabajo prosigue la relación laboral y, a su vez, la antigüedad en el empleo, con la que los trabajadores obtendrán múltiples beneficios, tales como un posible ascenso, mayor salario y su jubilación.

## II. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE LOS PATRONES SUBSTITUTO Y SUBSTITUIDO

A) CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD.—En el artículo 1382 del Código Napoleón se establece: "Todo hecho cualquiera del hombre que causa a otro un daño, obliga a repararlo a aquel por cuya falta ha acontecido". El artículo 823 del Código Civil Alemán a su vez dispone: "El que por un hecho contrario al derecho, ataca, con intención o negligencia, la vida el cuerpo, la salud, la libertad, la propiedad, o cualquier otro derecho de otra persona, está obligado para con ésta a la reparación del daño que de aquel hecho ha resultado". En estos preceptos observamos en forma evidente una responsabilidad de carácter subjetiva, misma que nuestra legislación civil acoge al prevenir en su artículo 1910: "El que obrando ilícitamente o contra las buenas costumbres cause daño a otro, está obligado a repararlo, a menos que demuestre que el daño se produjo como consecuencia de culpa o negligencia inexcusable de la víctima".

Ahora bien, las nuevas corrientes del Derecho, y en particular el Derecho del Trabajo han modificado estos conceptos al instituir una responsabilidad de carácter objetiva, en otras palabras, la idea del riesgo creado ha venido a reemplazar a la idea de culpa, se es responsable, no sólo del daño causado por hechos propios, sino también del causado por personas por las cuales se debe de responder o del riesgo que una empresa pueda motivar.

El propio Código Civil acepta la responsabilidad objetiva en su artículo 1913, que a la letra dice: "Cuando una persona hace uso de mecanismos, instrumentos, aparatos o substancias peligrosas por sí mismas, por la velocidad que desarrollen, por su naturaleza explosiva o inflamable, por la energía de la corriente eléctrica que conduzcan o por otras causas análogas, está obligada a responder del daño que cause, aunque no obra ilícitamente, a no ser que demuestre que ese daño se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima".

De acuerdo con lo expuesto, en materia laboral, el patrón deberá responder si alguno de sus trabajadores sufre algún accidente, no por que haya incurrido en culpa, sino por el riesgo creado que su empresa representa.

En cuanto a la Substitución Patronal, tanto el patrón sustituto como el sustituido serán solidariamente responsables respecto de algún accidente o enfermedad profesional que padezca un trabajador, a menos que se pruebe que dicho accidente o enfermedad profesional se debió a que existió dolo o negligencia inexcusable de su parte.

Lo dicho se robustece al reconocer nuestra Constitución Política la responsabilidad objetiva de los patronos en los casos de accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, al efecto en su artículo 123, Fracción XIV, establece: "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario".

De igual manera, la responsabilidad objetiva es reconocida por el Código Civil de 1928 en sus artículos 1935 al 1937. El artículo 1935 transcribe íntegramente el Texto Constitucional antes citado. "Artículo 1936. Incumbe a los patronos el pago de la responsabilidad que nace de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, independientemente de toda idea de culpa o negligencia de su parte". "Artículo 1937. El patrón no responderá de los accidentes del trabajo, cuando el trabajador voluntariamente (no por imprudencia) los haya producido".

**B) CONCEPTO DE SOLIDARIDAD.**—El referido artículo 35 de nuestra Ley Laboral, dispone que entre los patronos substituido y substituto existe una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley; por lo tanto, tenemos que precisar el concepto de solidaridad.

En el Código Civil de 1884 no se hacía distinción alguna entre mancomunidad y solidaridad, para el legislador de entonces, ambos vocablos eran sinónimos; al efecto el artículo 1391 del código descrito establecía: "Los acreedores y deudores mancomunados, se llaman también solidarios".

"En cambio, para el Código Civil vigente, la mancomunidad es el género, que comprende dos especies: la mancomunidad simple y la solidaridad, según se desprende de sus artículos 1984, 1985 y 1987". (25)

"Artículo 1984. Cuando hay pluralidad de deudores o acreedores, tratándose de una misma obligación, existe la mancomunidad".

"Artículo 1985. La simple mancomunidad de deudores o de acreedores no hace que cada uno de los primeros deba cumplir íntegramente la obligación, ni da derecho a cada uno de los segundos para exigir el total cumplimiento de las mismas. En este caso el crédito o la deuda se considerarán divididas en tantas partes como deudores o acreedores haya y cada parte constituye una deuda o un crédito distintos unos de otros".

"Artículo 1987. Además de la mancomunidad, habrá solidaridad activa cuando dos o más acreedores tienen derecho para exigir, cada uno de por sí, el cumplimiento total de la obligación; y solidaridad pasiva cuando dos o más deudores reporten la obligación de prestar, cada uno de por sí, en su totalidad, la prestación debida".

---

(25) Borja Soriano Manuel. Op. cit. p. 350.



En vista de lo anterior, la diferenciación que existe entre las obligaciones mancomunadas y solidarias, es que en las primeras aunque hay pluralidad de sujetos, existe división del crédito o la deuda, y en las segundas, dicha partición no es posible.

En cuanto a la Substitución Patronal se refiere, de confrontar la solidaridad del Derecho Común con la responsabilidad solidaria establecida en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, resulta lo siguiente:

1.—Es evidente que la responsabilidad solidaria de los patrones substituido y substituto, coincide con la "solidaridad pasiva o de deudores" del Derecho Civil; por lo que en los casos no previstos en la legislación laboral, se deberá tomar en cuenta, en los términos del artículo 16 de la misma.

2.—No determina la naturaleza jurídica de la Institución materia del presente estudio, pues como se aseveró en el capítulo anterior, la Substitución Patronal en México es un Instituto propio del Derecho del Trabajo que tiene características y lineamientos propios; la solidaridad de deudores considera sólo un aspecto de ella como es la protección al salario, pero no contempla lo relativo a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

3.—El artículo 1988 del Código Civil vigente, establece: "La solidaridad no se presume; resulta de la ley o de la voluntad de las partes". De acuerdo con esta disposición, la solidaridad pasiva de ambos patrones proviene de la ley, se impone aún en contra de sus voluntades y cualquier convención en contrario carece de todo efecto, toda vez que dicha norma favorece a los trabajadores y por ello es irrenunciable para los mismos. (Art. 16 de la L. F. T.).

4.—Se ha considerado que dicha solidaridad pasiva, es una garantía en el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el patrón substituido y tiene como finalidad prevenir probables fraudes para la clase trabajadora por cambios patronales aparentes o insolvencia por parte del adquirente.

5.—El artículo 1999 del Código Civil de 1928, reglamenta la situación en que un deudor satisface por entero la deuda, mismo al que le asiste el derecho de repetir en contra de sus codeudores para que cada uno de ellos pague su parte debida en el monto total del adeudo. Por lo tanto, si el patrón substituto cubre cualquier obligación laboral nacida antes de la substitución, y que se haya originado con el patrón que substituye, tendrá el derecho de repetir en su contra por la totalidad de la obligación satisfecha, a menos que exista estipulación especial y particular de ambos en tal respecto.

6.—El artículo siguiente del mismo Ordenamiento, considera en cambio, que si el negocio por el cual se contrae solidariamente la deuda no interesa más que a uno de los deudores solidarios, será éste responsable para con sus codeudores del monto total del crédito; es decir, en otras palabras, si el adeudo es cubierto por el deudor solidario responsable de la obligación, estará desprovisto de derecho para repetir en contra de sus codeudores. Por lo que, si el patrón substituido cubre dentro de los seis meses siguientes a la substitución, cualquier obligación laboral nacida durante su permanencia como tal, no tendrá el derecho de repetir por su pago frente al patrón substituto.

Por lo que respecta a la responsabilidad solidaria entre los patronos substituido y substituto, consideramos preciso transcribir la siguiente ejecutoria de la Corte: "Cuando la ley declara a dos o más personas solidariamente responsables de una prestación, el efecto es el de que ambas sean directamente responsables en los términos del artículo 1969 del Código Civil, que dispone que el acreedor puede exigir de todos los deudores solidarios o de cualquiera de ellos el pago total o parcial del adeudo; por lo que tratándose de una substitución patronal aceptada por las partes, la Junta no pudo cometer violación de garantías alguna, al declarar, tanto al patrón substituido como al substituto, responsables solidariamente del deudor contraído con los trabajadores. (Jury, Miguel. Pág. 1496) Tomo LXXXVIII, 6 de mayo de 1946".

C) NACIMIENTO Y EXTINCION DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.—Nuestra Ley Federal del Trabajo no señala a partir de qué instante se opera la Substitución Patronal, generalmente se ha tomado el de la fecha en que se celebre el acto jurídico que le da origen (compra-venta, donación arrendamiento, etc.) se considera, no obstante que es necesario que se notifique a los trabajadores el cambio patronal. (26)

Según hemos apuntado anteriormente, la responsabilidad solidaria de ambos patronos, es una garantía que tienen los trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones laborales contraídas por el patrón substituido; es por ello que sostenemos, que el término de la solidaridad pasiva debe empezar a contar desde el momento en que los trabajadores tienen conocimiento de la Substitución Patronal; pues de lo contrario, sería y es muy común en la práctica, que ignoren quién es su verdadero patrón, y por lo mismo, cuando intenten hacer efectivos sus derechos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, advertirán que sus acciones han sido entabladas en contra de personas que solo ocupan cargos de dirección en la empresa o que ya han dejado de ser patronos de la misma.

Es evidente que una de las fallas que adolece nuestro artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, es precisamente, la omisión por parte del legislador de hacer obligatorio para los patronos, el dar publicidad de la substitución a los trabajadores interesados. El poner al tanto del cambio patronal a los trabajadores es imprescindible, ya que el nacimiento de la responsabilidad solidaria surge a partir del momento en que aquéllos tienen conocimiento auténtico del cambio del titular del centro de trabajo; dicha publicidad es importante además, en virtud de que si los trabajadores desconocen el cambio patronal, la responsabilidad solidaria del patrón substituido permanecerá indefinidamente vigente.

En vista de lo expresado, es de proponerse que se dé publicidad a la Substitución Patronal; es decir, que se haga saber de una forma innegable a los trabajadores el instante en que operó tal substitución, ya sea que se fije en un lugar visible de la negociación, que se dé aviso en forma individual a cada trabajador, o bien, que se notifique del cambio patronal al sindicato, para que éste sea quien ponga en conocimiento de los trabajadores la substitución de referencia.

---

(26) De la Cueva Mario. Op. cit. p. 793.

En cuanto a la extinción de la responsabilidad solidaria del patrón sustituido, respecto de las obligaciones laborales contraídas por él para con sus trabajadores, ésta se extingue por Ley, a los seis meses a partir del momento en que los trabajadores tengan conocimiento en forma fehaciente del cambio patronal.

Como ya lo dijimos anteriormente, durante la elaboración de este trabajo, el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, envió al H. Congreso de la Unión, para su consideración, la Iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo.

En lo que atañe a la Institución que nos ocupa, el Proyecto de referencia en su Exposición de Motivos, previene: "V.—Estabilidad de los trabajadores en sus empleos. El derecho mexicano ha reconocido la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, derivadas de las reformas al artículo 123 del año 1962, se conservan en el proyecto de una manera general; únicamente en el problema de la sustitución del patrón se agregó un párrafo a fin de establecer que la sustitución surtirá efectos para los trabajadores a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores de la empresa".

Al efecto, la Iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 41, establece: "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".

Cabe observar, que la citada disposición se identifica plenamente con el artículo 35 de la Ley Laboral vigente, éste en su esencia no sufre modificación alguna, la única salvedad entre ambos preceptos es que en el artículo 41 del Proyecto de Ley, se agregó un párrafo que como vimos en líneas anteriores, era indispensable.

Si la Iniciativa enviada al Congreso de la Unión, se eleva a la categoría de Ley, vendrá a acabar con la incertidumbre de que en qué momento opera la Substitución Patronal; en otras palabras, sabremos exactamente en qué instante nace y se extingue la solidaridad pasiva o de deudores, pues determina categóricamente que el cambio patronal no surtirá efectos para los trabajadores, si no se le dá publicidad a la sustitución, ya sea que el aviso del cambio del titular del establecimiento se le dé al sindicato respectivo o a ellos mismos.

Al establecerse la solidaridad pasiva de ambos patrones en tratándose de la sustitución patronal, el Derecho Laboral Mexicano alcanza enormes altitudes, viene a fortalecer grandemente la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y llega a ser ejemplo a seguir por legislaciones extranjeras que no la previenen.

No por ello, queremos aseverar que nuestra norma es perfecta, pues como veremos a continuación adolece de defectos, los cuales para mayor protección de la clase laboriosa, se deben corregir.

D) EL TÉRMINO LEGAL DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL PATRÓN SUSTITUIDO.—El multicitado artículo 35 de nuestra Ley Laboral, establece que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes del patronal, hasta por el término de seis meses, y una vez concluido este plazo, únicamente subsistirá la responsabilidad del nuevo patrón.

Consideramos que el término legal que comprende la responsabilidad solidaria del patrón sustituido, es una prescripción negativa o liberatoria; toda vez, que el artículo 1135 del Código Civil vigente, determina: "Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la Ley". Por lo tanto, el patrón sustituido se liberará de sus obligaciones laborales, una vez que haya transcurrido el término legal de seis meses.

Ahora bien, si examinamos el Título Séptimo de nuestra Ley Federal del Trabajo, concerniente a las prescripciones en materia laboral, veremos que el término de seis meses a que se contrae la responsabilidad solidaria del patrón sustituido, peca de incongruente. Pues a decir verdad, no encontramos la razón que motivó al legislador al fijar dicho plazo; pensamos, que debió haber establecido los señalados en los artículos 328 y 330 de nuestra Ley Laboral, que disponen:

Artículo 328.—"Las acciones que nazcan de esta Ley o del contrato de trabajo, sea colectivo o individual, prescribirán en un año.."

Artículo 330.—"Prescriben en dos años:

I.—Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad, provenientes de accidentes o enfermedades profesionales;

II.—Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos en accidentes de trabajo, para reclamar la indemnización correspondiente, y

III.—Las acciones para ejecutar las resoluciones de las juntas.."

Consideramos que debe ser modificado el artículo 35 de nuestra Ley, aumentando el término legal establecido por todo el tiempo que las obligaciones laborales sean exigibles. (Según sea el caso de aplicar los artículos 328 y 330 de nuestra Ley Federal del Trabajo) Para ello, aducimos los siguientes razonamientos:

1.—Si bien es cierto que la solidaridad pasiva es una garantía para el cumplimiento de las obligaciones laborales contraídas por el antiguo patrón, también es cierto que es relativa, pues los derechos de la clase laboriosa deberían ser ejercitados por ésta, hasta antes de la prescripción de sus acciones. (Arts. 328 y 330 de la Ley).

2.—Respecto de los seis meses concedidos para la liberación del patrono precedente, es digna de meditarse la cuestión de que si la regla no resulta demasiado absoluta,

porque puede servir al patrón sustituido para librarse injustamente de su responsabilidad. (27)

3.—Así, la realidad nos muestra como en la mayoría de los casos, es el nuevo patrón quien responde con su patrimonio de los créditos de los trabajadores. Esto puede acarrear consecuencias nocivas para el patrón adquirente, puesto que si él tiene que responder por las obligaciones laborales adquiridas por su antecesor y, además soportar los riesgos que la transmisión de una empresa representa, como sería por ejemplo una probable inexperiencia de su parte, puede presentársele un estado de crisis.

4.—Si la situación es inequitativa para el patrón sustituto, para los trabajadores también representa un serio peligro, en virtud de que sus derechos bien pueden no estar protegidos en caso de incumplimiento por parte del nuevo patrón, ya que la solvencia de éste, puede no ser sólida.

Si el Derecho del Trabajo en México, es un derecho proteccionista y auxiliar para la clase laboriosa, se le debe dar a ésta, la garantía debida, al ejercitar sus acciones, y no reducirías, en el caso de Substitución Patronal.

---

(27) Caldera Ralool. Op., cit. p. 329.

### III. PROBLEMAS QUE PUEDEN SUSCITARSE AL OPERARSE LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL Y CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN AL RESPECTO

Una vez analizada la Institución de referencia en relación al muchas veces citado artículo 35 de nuestra Ley Federal del Trabajo, queremos ocuparnos en esta parte de nuestro estudio, a tratar posibles problemas que la Substitución Patronal en México pueda suscitar, ya sean de procedimiento o de otra índole, introduciendo para ello, los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

A) AUSENCIA DEL TRABAJADOR.—Puede suceder que en el momento de operar la Substitución Patronal, algún trabajador se encuentre ausente del centro de trabajo, porque el antiguo patrón le haya dado permiso para faltar a sus labores, en virtud del desempeño de alguna comisión, ya sea de su sindicato o del Estado; al retornar al centro de labores dicho trabajador ¿cuál será su condición frente al nuevo patrón?, es evidente que la misma que tenía con el antiguo titular de la empresa, puesto que como ya vimos, la Substitución Patronal opera aún cuando el o los trabajadores no hayan tenido relación alguna con el patrón sustituto. En este sentido, el 6 de agosto de 1959, se falló el Amparo directo 4312/58. Sindicato de Trabajadores en Transportes Terrestres y Casas de Comercio de Tampico y Ciudad Madero. — “Como de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, el patrón sustituto responde de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, tiene que estimarse que si al ocurrir la substitución uno de los trabajadores que ocupaba determinada planta se encontraba con permiso del patrón sustituido, para faltar al trabajo con el fin de desempeñar un cargo público, permiso que el patrón le dió por obligarlo a ello la Ley, el nuevo patrón tiene que reconocer esa situación considerando como trabajador de planta al ausente”.

B) LA DECLARATIVA DEL PATRON SUSTITUTO COMO CUESTION INCIDENTAL.—La Suprema Corte de Justicia de la Nación, y en la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes, han sustentado el criterio que la declarativa de patrón sustituto debe promoverse como cuestión incidental, por tener relación con el asunto principal y, solamente al declararse, el laudo correspondiente podrá ejecutarse indistintamente en bienes del patrón sustituido o sustituto; en caso de no declararse, la ejecución sólo procederá contra el patrón sustituido. Al respecto, la Ejecutoria del 22 de agosto de 1949, Amparo en Revisión 1521/948/1a. Joaquín Flores Osorio, dispone: “Reiteradamente se

ha sostenido que la declaratoria de patrono sustituto debe plantearse como cuestión incidental por tener relación con el asunto principal objeto del litigio, bien sea que ocurra con anterioridad o posterioridad a la fecha del laudo, ya que su resolución versará sobre la calidad del pretendido sustituto y su consecuente intervención en el juicio en la situación procesal en que se encuentre".

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, el artículo 481 establece: "Tanto los patronos como los obreros pueden proponer sus demandas en contra de las personas que resulten afectadas por la resolución que se dé al conflicto existente entre ellas.

La Junta podrá llamar a juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre y cuando resulte de las actuaciones la situación a que se refiere el mismo.

De la misma manera, las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, estarán facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo".

De lo expuesto anteriormente, se desprende, que si existe en litigio un crédito laboral, los acreedores del mismo, en este caso los trabajadores, desde el momento en que tengan conocimiento en forma fehaciente del cambio patronal, deberán de promover en forma incidental la declaratoria de patrón sustituto, con audiencia de éste, si es que pretenden ejecutar el laudo respectivo; en el caso contrario, la ejecución del laudo sólo versará en los bienes del sustituto.

Es tan importante el incidente de la declaración de patrón sustituto, que gracias a él, se cumple con la Garantía de Audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional y ha echado a tierra las teorías contrarias.

En un principio, se alegó que en virtud de la sustitución patronal, se violaba el artículo 14 de nuestra Constitución, criterio que acogió la Corte en la siguiente Tesis: "De acuerdo con los términos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el cambio de patrón no afecta los contratos de trabajo, existentes, creándose una solidaridad entre el patrono sustituido y el sustituto por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución. Sin desconocer que esa solidaridad establecida por la Ley trae como consecuencia natural que el trabajador tenga acción para demandar al patrono sustituido lo mismo que al sustituto por las obligaciones derivadas del contrato o de la Ley y que nacieron antes de la sustitución, no puede aceptarse el criterio de que habiéndose entablado la acción y seguido el juicio en contra del patrono sustituido y habiendo resultado éste condenado en el laudo, pueda ejecutarse el fallo en contra del patrono sustituto, por que tal cosa pugna con lo prevenido por el artículo 14 de la Constitución Política, que consagra la garantía de que nadie puede ser privado de la vida, de la libertad y de sus propiedades, posesiones o derechos, aun que medie juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento, conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; por lo que, sin desconocer la situación legal creada para el trabajador por el laudo en que se reconocen sus derechos es evidente que estando establecido en la Constitución Federal la garantía de juicio previo, el reconocimiento de los derechos del trabajador, hecho el laudo, no puede afectar las propiedades, los bienes y los derechos

de quien ha sido completamente extraño al mismo. (Gómez Julia. Pág. 3295) Tomo XLVI. — 11 de noviembre de 1935".

La Substitución Patronal en México es una Institución creada en beneficio de los trabajadores, su esencia misma exigía una rectificación a la tesis anterior. En ejecutoria de 5 de noviembre de 1936, Amparo Directo 1478/36/2a. Compañía Mexicana Radiodifusora Fronteriza, S. A., la Corte rectificó su criterio al sostener: "No puede decirse que se viola el artículo 14 constitucional cuando en virtud de un juicio arbitral seguido en contra del patrono substituido se trata de ejecutar el laudo en contra del patrón substituto, pues precisamente por el nexo que existe entre ambos y por la prevención a que se refiere el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que por regir en todo momento puede considerarse retroactiva en su aplicación, respecto a que la substitución del patrono no afecta a los contratos de trabajo existentes, es indudable que el patrono substituto tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, tanto por que al adquirir el dominio de la negociación, empresa, taller, comercio, etc., los adquiere con todos los derechos y obligaciones que reporta, con la facultad de repetir contra el vendedor y aun ejercitar en su contra no sólo la acción civil, sino aun la penal si se considera defraudado porque se le hubiera asegurado que los adquiriría libres de gravámenes, como por cuanto que dentro del espíritu proteccionista que para los trabajadores animan las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y las del artículo 123 constitucional, sería ilícito e injusto dejar a la voluntad de los particulares la aplicación de tales preceptos, ya que bastaría que una negociación o empresa cualquiera relacionada con contratos de trabajo existentes cambiase de propietario en el preciso momento de ejecutar un laudo arbitral de una autoridad del trabajo, para que, alegándose que el nuevo patrono no había sido oído ni vencido en juicio, se hiciesen nugatorios los derechos adquiridos por un trabajador y éste, a pesar de haber logrado una resolución favorable a sus intereses, se encontrase con que no podía obtener la ejecución de tal resolución contrariándose así por una situación de hecho cuanto legalmente había obtenido, después de soportar quizá la dilatada tramitación de un juicio que probablemente no hubiese intentado".

C) CONFLICTOS EN TRAMITE.—Un posible problema que puede suscitarse al operar la Substitución Patronal, es el de la existencia de conflictos en trámite ante los Tribunales del Trabajo. Si se presentó una demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje antes del cambio patronal, al advenimiento de éste, ¿qué curso seguirá el procedimiento instaurado?; si en virtud de la substitución se detiene el trámite del conflicto laboral en cuestión, ello motivará inseguridad en la estabilidad de los trabajadores y se verán desprovistos de muchos de sus derechos; es por ello, que se debe observar la misma relación laboral siguiendo su curso el procedimiento establecido.

La Substitución Patronal no debe afectar a los conflictos laborales en trámite, pues así lo reclama la seguridad de los derechos de la clase trabajadora; por esta razón el patrón substituto una vez que haya sido notificado, deberá en su caso, continuar el juicio que ha sido instaurado en contra del patrón substituido.

La siguiente Ejecutoria de nuestro más alto Tribunal aclara tal situación al prevenir: "Es de considerarse que una vez presentada la demanda contra un patrón, no es jurídico volver a presentarla contra los patronos substitutos cada vez que se opera el fenómeno de substitución patronal, sino que el patrón substituto deberá continuar el



trámite del conflicto laboral iniciado con el patrón substituido, en el estado en que se encuentre, pues de no ser así resultaría que nunca terminaría un conflicto obrero-patronal con sólo provocar un cambio de patrón, lo que además acarrearía indefectiblemente la procedencia de la excepción de prescripción. (García Pedro L. y coags. Págs. 2011.) Tomo CIX, 31 de agosto de 1951".

**D) EJECUCION DE LAUDOS.**—En líneas anteriores manifestamos que en virtud de la seguridad en los derechos de los trabajadores, el patrón substituto deberá observar el curso del juicio seguido en contra del patrón substituido, pues de no ser así, los conflictos laborales en trámite nunca se acabarían con sólo cambiar de titular en el establecimiento. Es por ello, que si el conflicto obrero-patronal en trámite llega a resolverse por los tribunales de Trabajo, el laudo respectivo podrá ejecutarse en bienes del adquirente.

Ahora bien, para que la Junta emita el auto de ejecución en contra de ambos patronos que son solidariamente responsables por las obligaciones contraídas con los trabajadores, ya dijimos que es necesario que la Substitución Patronal se declare durante la tramitación del juicio, es decir, que los trabajadores interesados hayan promovido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en forma incidental, la declarativa de patrón substituto que tiene como fin, probar la existencia de la substitución. Si por el contrario, no se manifiesta el cambio patronal, la ejecución del laudo sólo versará en bienes del patrón substituido, a no ser que, después de dictado el laudo correspondiente, se abra el incidente en cuestión en donde se pruebe la existencia de dicha substitución.

#### IV. LA SUBSTITUCION PATRONAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL MEXICANA

En esta parte de nuestro estudio, queremos hacer un análisis de la Institución materia del presente trabajo dentro de la seguridad social en México, ya que la Ley del Seguro Social prevé la substitución patronal. Pero antes de ocuparnos de dicho Ordenamiento, hablaremos un poco de la seguridad social y de la necesidad que representa en nuestro país el seguro social.

A) LA SEGURIDAD SOCIAL EN NUESTRO PAIS.—El Ing. Miguel García Cruz, quien fue Presidente de la Comisión Técnica de la Ley del Seguro Social (VII-2-1941 a XII-22-1942), define a la seguridad social diciendo: "Es un derecho natural, de observancia obligatoria y aplicación universal, para el logro solidario de una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos, que asegura a toda la población una vida mejor, con ingresos o medios económicos suficientes para una subsistencia decorosa, libre de miseria, temor, enfermedad, ignorancia y desocupación, con el fin de que en todos los países se establezca, mantenga y acreciente el valor intelectual, moral y filosófico de su población activa, se prepare el camino a las generaciones venideras y se sostenga a los incapacitados, eliminados de la vida productiva". (23)

De lo anterior se desprende, que la seguridad social, libera de la miseria y conserva el poder del hombre. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la protege contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad, que son provenientes por causas ajenas a su voluntad y que la imposibilitan ya sea física o mentalmente para obtener los medios de su subsistencia y la de los suyos.

En nuestro país, el seguro social obligatorio era imprescindible, las máquinas en las industrias quitan salud al trabajador con los accidentes de trabajo y lo exponen a múltiples riesgos. Su salario solamente le confiere lo suficiente para su existencia, la intranquilidad del mañana, la enfermedad, la vejez, el paro, etc., merodean su casa y el establecimiento donde presta sus servicios.

El obrero no puede gastar menos dinero de lo que gana, el ahorro para él es imposible, pues con la poca remuneración de sus servicios apenas puede sostenerse y,

---

(23) García Cruz Miguel. "La Seguridad Social". Sra. del Trabajo, México, 1952, p. III

por lo tanto, no puede reservar una parte de su sueldo para sustentar a los suyos cuando falta o está imposibilitado para laborar; en caso de llegar esta adversidad, la esposa, sus hijos, la madre y los hermanos que dependían económicamente de él, se ven abandonados a la miseria y al hambre.

Ante este cuadro ¿cómo evitar que el infortunio se presente en el hogar del trabajador, cuando ocurre un riesgo?

La forma primaria de subsanar esta situación es la caridad privada, seguidamente la beneficencia pública. La caridad, ya sea de los particulares o pública no es halagadora, pues lastima el honor y el decoro de las personas que la reciben, acabando con el incentivo de éstas y, lo que es peor, la indigencia se hace permanente. La beneficencia pública, por su naturaleza socorrista, de ayuda, inspira desagrado hacia ella por parte del trabajador.

Ante este panorama lamentable, el interés colectivo reclama la intervención del Estado, pues éste tiene el deber de procurar que las clases más desamparadas disfruten de los beneficios sociales.

"Así, nuestro país, atento a satisfacer la necesidad social, promulgó en 1931 la Ley Federal del Trabajo, en la que se precisó en favor del obrero y de su familia determinadas indemnizaciones en caso de accidentes y enfermedades profesionales. Por una parte, los beneficios otorgados al trabajador son parciales, ya que se dejó a cargo de la asistencia pública, impedir y atender la miseria y desocupación, el auxiliar a la mujer en el momento del parto, etc. Y por la otra, las indemnizaciones que la legislación laboral fija muchas veces no se verifican, pues el obrero necesitado acude a las Autoridades de Trabajo a demandar el pago de la reparación del daño, en juicios gravosos para él, embarazosos y tardíos, que son solucionados en ocasiones después de haber fallecido; ello ocasiona, que los patrones en muchos de los casos obtengan convenios conciliatorios que, aún aparentemente legales, encierran considerables renunciaciones de los derechos de los trabajadores que van en detrimento de ellos y de sus familias.

De igual manera, la pequeña y la mediana industria, así como las negociaciones agrícolas, resienten tal situación, porque generalmente no tienen medios bastantes para reparar los daños y perjuicios que ocasionan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y aquellas que los tienen, quedan tan debilitadas con el pago inesperado que llegan a quebrar con serio trastorno a la economía nacional." (25)

Ante la imperiosa necesidad de neutralizar todos esos males que agravaban el status del trabajador y de la sociedad en general, en 1941, siendo Presidente Constitucional de nuestro país, el General Manuel Avila Camacho, se dispuso la formación de una Comisión Técnica a la que se encomendó el redactar el Proyecto de Ley del Seguro Social, dicho proyecto que lleva el nombre de "García Téllez", se mostró a la Oficina Internacional del Trabajo y a la Conferencia Inteamericana de Seguridad Social que tuvo como sede la Ciudad de Santiago de Chile en 1942, las que le manifestaron su opi-

---

(25) Arce Cano Gustavo. Los Seguros Sociales en México. 1944. p. 18 y sig.

nión favorable. Tal iniciativa se elevó a la categoría de Ley, siendo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 1943.

El seguro social vino a contrarrestar muchas de las deficiencias que existían, y se traduce en un paso más que el progreso nacional ha dado encaminado a satisfacer los intereses de la colectividad. Responde no sólo por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino también por causas producidas por la convivencia social, tales como la invalidez, la vejez, la desocupación, etc. Otorga al trabajador o a su familia un sustitutivo del salario, cuando por causas ajenas a su voluntad no está en aptitud de devengarlos.

Gracias al seguro social se descartan un gran número de contiendas, que surgen cuando se quieren hacer efectivas las indemnizaciones establecidas en la Ley Laboral, puesto que la Institución Aseguradora, por el interés social que representa, deberá efectuar su cumplimiento de inmediato. En el caso de la pequeña y mediana industria, ésta no tendrá que soportar el riesgo imprevisto el cual la podría llevar a la quiebra, pues la cuota del seguro se calcula entre los costos de su producción; en consecuencia, el obrero no se tropezará con un patrón insolvente que no pueda responder por los daños y perjuicios que se causen por algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La Ley del Seguro Social estableció con el carácter de obligatorios, los seguros de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales; el de enfermedades no profesionales y maternidad; así como el de invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada. (art. 3o.).

El sistema de seguridad social se sostiene con las aportaciones de los patrones, trabajadores y del Gobierno Federal. Y en caso de que el obrero perciba el salario mínimo, éste lo recibirá íntegramente, pues la prima o cuota que le toca cubrir, deberá ser satisfecha por el patrón.

El seguro social es en consecuencia un derecho, puesto que se puede exigir jurídicamente el pago de las prestaciones que ampara. Dichas indemnizaciones no son por lo tanto, un "don" graciosamente suministrado a la clase laboriosa.

"En la actualidad, ningún país, puede sustraerse al establecimiento de un sistema de seguridad social. Los Estados Americanos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, en las Conferencias que han celebrado en Chile primeramente en el año de 1936, en la de La Habana en 1939, en nuestro país en 1946 y en Uruguay en 1949, han coincidido sucesivamente al referirse a la seguridad social, en las siguientes cláusulas de carácter general:

- 1.—El seguro social obligatorio es el medio más racional y más eficaz para proporcionar a los trabajadores la seguridad social a la cual tienen derecho;
- 2.—Promover las funciones de prevención, asistencia y compensación que concierne al seguro social, así como las de maternidad, conservación del empleo durante la enfermedad y el seguro contra el paro;
- 3.—Procurar mediante proyectos apropiados un mínimo de seguridad social para toda la población agrícola, tratando de reducir las exclusiones de la mencionada actividad de las leyes generales sobre la materia; y

4.—Garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos para asegurarles los beneficios sociales." (§0)

El poner de manifiesto la necesidad e importancia que tiene el seguro social, no precisa que hagamos un estudio completo de los distintos preceptos que la Ley del Seguro Social contiene, tan solo examinaremos lo referente a la Substitución Patronal, Institución prevista por dicho Ordenamiento.

B) LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.—La base económica del Instituto Mexicano del Seguro Social, son las aportaciones que a él le hacen los patrones, los trabajadores y el Estado; es por ello, que en la Ley del Seguro Social se establecen disposiciones que tienen como finalidad asegurar que tales aportaciones se reciban en forma completa y oportuna.

Una de ellas, es la prevista en el artículo 135, que dispone que si las cuotas no son cubiertas al Instituto, se autorizará a las Oficinas Federales de Hacienda para que éstas lleven a cabo el cobro de dichas aportaciones valiéndose del procedimiento económico-coactivo, y una vez obtenido el pago, las sumas recaudadas se entregarán al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Otra de ellas, sería la aludida en el artículo 141 de la Ley, que establece que los patrones en caso de ocultar datos o ministrar falsas informaciones, que tenga como propósito el evadir el pago de las cuotas obrero-patronales que les corresponde pagar, se harán acreedores a la sanción establecida en el artículo 233 del Código Fiscal de la Federación, pero tal Ordenamiento fue derogado por el actual Código que entró en vigor en toda la República el 1o. de abril de 1967, razón por la cual las disposiciones aplicables son los artículos 38 fracción XXVI y 42 del Código vigente, las cuales determinan:

"Artículo 38.—Son infracciones cuya responsabilidad recae sobre los sujetos pasivos o presuntos sujetos pasivos de una prestación fiscal: . . . Fracción XXVI.—Eludir el pago de las prestaciones fiscales como consecuencia de inexactitudes, simulaciones, falsificaciones y otras maniobras". Artículo 42.—A dicha infracción se impondrá una multa de \$100.00 a \$10,000, siempre que no pueda precisarse el monto de la prestación fiscal omitida. De lo contrario la multa será hasta de tres tantos del importe de dicha prestación.

Pues bien, la Substitución Patronal es otra medida con la que cuenta el Instituto Mexicano del Seguro Social para garantizar se el pago uniforme de las aportaciones.

La Institución materia del presente estudio, quedó comprendida en el artículo 142 de la Ley del Seguro Social, el cual ha sufrido varias reformas que a continuación analizaremos.

El texto original del descrito artículo, disponía: "En caso de substitución de patrón, el substituido será solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de esta ley, nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto, por escrito, la substitución, hasta por el término de un año, concluido el cual todas las responsabili-

---

(§0) García Cruz Miguel. Op., cit. p. 22

dades serán atribuibles al nuevo patrón. Se considera que hay sustitución de patrón, en el caso de que otro adquiriera todos o la mayor parte de los bienes del anterior, afectos a la explotación".

Como podemos advertir, la aludida disposición es análoga al artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo. Ambos preceptos coinciden al imponer una responsabilidad solidaria a los patrones sustituido y sustituto por las obligaciones contraídas, ya sea para con los trabajadores o para el Seguro, nacidas antes del cambio patronal; precisan un término por el que subsiste dicha solidaridad, transcurrido el cual, la responsabilidad sólo correrá a cargo del nuevo patrón. En lo que no están acorde, es en la duración de la solidaridad, puesto que la Ley del Seguro Social fija el término de un año, mientras que la Ley Federal del Trabajo lo establece de seis meses.

Además, conforme al precepto transcrito los patrones están obligados a dar aviso al Instituto, por escrito, de la sustitución patronal; en caso contrario, la responsabilidad solidaria del patrón sustituido permanecerá en vigencia. El razonamiento nos parece correcto, pues gracias a él, el Instituto Mexicano del Seguro Social no será objeto de probables fraudes que pudieran cometer los patrones, al transmitir el centro de trabajo en caso de existir créditos en favor del Instituto.

Según el citado artículo 142, la Sustitución Patronal se presenta cuando el patrón sustituto adquiere todos o la mayor parte de los bienes del anterior, afectos a la explotación. Creemos que la Institución no se debe de caracterizar por la simple evaluación cuantitativa de los bienes de una negociación, sino más bien de una apreciación cualitativa de los mismos, es decir, precisar si dichos bienes que fueron transmitidos, son esenciales para que una empresa pueda considerarse como una unidad económica-jurídica.

El 28 de febrero de 1949, el artículo 142 de la Ley del Seguro Social, sufrió su primera reforma, en la que se asentó: "En caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta ley y nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto, por escrito, la sustitución, hasta por el término de un año, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón. Se considera que hay sustitución de patrón en el caso de transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos".

Las innovaciones al artículo 142, fueron en primer lugar, caracterizar a la Sustitución Patronal en caso de que se transmitan, por cualquier título, los bienes esenciales del centro de trabajo afectos a la explotación, o sea, se abandonó la apreciación cuantitativa de los bienes de la empresa para distinguir a la referida Institución. En segundo término, para estar en presencia del cambio patronal, se debe tener el ánimo de continuar la explotación de la empresa; en el capítulo anterior, apuntamos la necesidad de continuar la explotación de la negociación para poder hablar de Sustitución Patronal. Ahora bien, el propósito de continuarla se presumirá en todos los casos, es decir, tal presunción sólo podrá ser destruida con prueba en contrario.

Por último, mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de 31 de diciembre del año de 1959, el artículo 142 tuvo su última reforma, por lo que el texto actual de la multicitada disposición, quedó así: "En caso de sustitución de patrón, el sustituido

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

El Instituto está obligado, al recibir el aviso de substitución, a comunicar al patrón substituido las obligaciones que adquiere conforme al párrafo anterior.

El Instituto está obligado, dentro del plazo de dos años, a notificar al nuevo patrón el estado de adeudo del patrón substituido.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, con lo previsto en la transcrita disposición, ha alcanzado objetivos de consideración que benefician en forma directa al propio Instituto, a la clase laboriosa y a los patrones. La protección que ella confiere, es más completa y justa que la considerada en el artículo 35 de nuestra Ley Laboral.

El patrón substituido no podrá eximirse de su responsabilidad respecto de sus obligaciones contraídas con el Instituto, sino pasados dos años a partir del momento en que éste tenga conocimiento de la substitución, o sea, que la Ley del Seguro Social no acogió el término de seis meses que determina la Ley Federal del Trabajo en tratándose de la duración de la solidaridad patronal; con ello, el Instituto se pone a salvo de posibles fraudes que se pudieran cometer al enajenarse el centro de trabajo a un insolvente.

Respecto a los dos últimos párrafos que fueron adicionados al artículo 142, creemos que son una medida muy atinada, pues muy a menudo los adquirentes de una negociación se miraban sorprendidos ante notificaciones de adeudos por razón de cuotas obrero-patronales, que habían sido originadas antes del cambio patronal, puesto que tal vez, el patrón anterior, obrando de una manera dolosa, había omitido ponerlos en antecedentes de las prestaciones debidas al Instituto.

La Ley del Seguro Social viene a fortalecer y a complementar las directrices que el Derecho del Trabajo en México ha seguido. El hombre que trabaja, gracias a nuestro régimen jurídico, goza de mayores protecciones y derechos. Se ha hecho acreedor a los beneficios sociales que tienden a asegurar su existencia y a la de la familia obrera.

## C A P I T U L O VI

### Estudio del Derecho Comparado

#### 1.- La Substitución Patronal en Europa

- a) Italia
- b) Francia
- c) España
- d) Portugal
- e) Alemania

#### 2.- La Substitución Patronal en América

- a) Brasil
- b) Colombia
- c) Argentina
- d) Otras Legislaciones.



El estudio del Derecho Comparado simplifica en ocasiones la comprensión del propio en su semblante doctrinal. Si penetramos en el preámbulo de la Ciencia del Derecho Social, advertiremos que entre sus caracteres propios se halla el de su tendencia universalista. En efecto, en el Derecho del Trabajo, más que ningún otro, se contempla una progresiva unificación, como nos lo viene a patentizar la Organización Internacional del Trabajo y la serie de Convenios y Recomendaciones suscritos por casi la totalidad de las naciones.

Por ello, resulta muy conveniente observar las diferentes directrices que las legislaciones positivas extranjeras han abrazado, en tratándose del fenómeno jurídico que nos ocupa; en otras palabras, veremos las formas en que tratan el problema de la sustitución patronal diversos países.

## I. LA SUBSTITUCION PATRONAL EN EUROPA

A) ITALIA.—En la Declaración XVIII de la Carta de Lavoro, se expresa: "En las empresas cuyo trabajo es continuo, la cesión de la negociación no resuelve los contratos de trabajo; el personal de la empresa conserva sus derechos frente al nuevo titular." (51)

A su vez, el artículo 2.112 del Código Civil italiano, establece que si el que enajena no ha puesto fin al contrato de trabajo en tiempo oportuno, el contrato continúa con el adquirente, y el trabajador conservará los derechos derivados de su antigüedad alcanzada con anterioridad a la transferencia.

De lo enunciado se infiere que la legislación italiana se asemeja al artículo 35 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en lo tocante al respeto del contrato de trabajo en caso de Substitución Patronal, o sea, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos se ve salvaguardada con la continuidad en sus relaciones de trabajo, el obrero de esta manera, conserva sus derechos frente al patrón adquirente.

Nuestra legislación es superior a la italiana, pues va más allá al establecer la responsabilidad solidaria de ambos patrones; con ello, el sistema laboral mexicano otorga al hombre que trabaja mayores garantías en cuanto al cumplimiento de las responsabilidades patronales en caso de operar la substitución.

B) FRANCIA.—"Antes de reformarse el artículo 23 del Libro Primero del Código del Trabajo, la Doctrina y Jurisprudencia francesa en cuanto a la Substitución Patronal se refiere sostuvieron: Que en caso de cambio de patrón, el adquirente no respondía a los trabajadores de las obligaciones contraídas por su antecesor, siempre y cuando no se hubiera convenido expresamente lo contrario; el trabajador por su parte, si no quería seguir prestando sus servicios a la disposición del adquirente, podía dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad alguna; de igual manera, el patrón sustituto si no estaba conforme con que los trabajadores continuarán laborando en el centro de trabajo, podía disolver el vínculo contractual sin responsabilidad de su parte, siendo en este caso único responsable el antiguo patrón, el cual tenía que pagar las indemnizaciones correspondientes, según se tratara de un contrato a plazo fijo o por tiempo indefi-

---

(51) De la Cueva Marió. Op. cit. p. 285.

nido. Si el vínculo laboral era a plazo fijo, la indemnización dada al trabajador consistía en el importe completo de lo que fuera a recibir hasta la terminación del contrato, con la facultad de poderle deducir lo que esté en posibilidad de ganar prestando sus servicios en otra empresa. Si el contrato de trabajo era por tiempo indefinido, el resarcimiento estribaba en el pago de los días correspondientes al término de pre-aviso, en el caso de que éste no se hubiera observado, o bien, en la que asigne en cada caso el Juez, si la disolución de la relación laboral hubiera sido por demás abusiva." (2)

Como podemos notar, las medidas adoptadas perjudicaban directamente tanto a la clase laboriosa que se veía desprotegida en sus derechos, como al patrón substituido, pues éste en muchas de las veces no podía hacer modificaciones convenientes como sería el de transmitir la negociación por temor de tener que liquidar a todo el personal en caso de que el adquirente no estuviera de acuerdo con la prestación de su servicio.

Ante esta situación tan desfavorable, en el año de 1932, el legislador francés reformó el Libro Primero del Código de Trabajo en su artículo 23, reza la disposición siguiente: "Si sobreviene una modificación en la situación jurídica del patrono, especialmente en los casos de sucesión, venta, fusión, transformación del fundo o reorganización de la sociedad, los contratos de trabajo vigentes en el día de la modificación, subsisten entre el nuevo patrono y el personal de la empresa."

Gracias a la citada reforma, el Derecho del Trabajo en Francia logró estatuir la seguridad contractual en caso de operar el cambio patronal; por otra parte, respecto a esta legislación, cabe decir lo mismo que a la italiana, de que no previó la responsabilidad solidaria en la Substitución de Patrón.

C) ESPAÑA.—La Ley del Contrato de Trabajo del 26 de enero de 1944, en su artículo 79 establece: "No terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria, a no ser que en aquel contrato se hubiera pactado expresamente lo contrario, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior."

El tratadista Juan Menéndez-Pidal, (3) opina que "la Substitución Patronal ha de entenderse no sólo desde un orden puramente jurídico, sino que también atendiendo a un punto de vista de política social, moral y económico, tendiendo a asegurar una mayor permanencia del vínculo laboral que liga a los contratantes con una mayor independencia de quien sea su titular en un momento dado."

A su vez, Eugenio Pérez Botija (4), sostiene que "el precepto de referencia es una de las garantías de mayor consideración con que cuenta el Derecho del Trabajo, para afianzar la permanencia y la continuidad de los contratos laborales, ya que el patrón primitivo puede desaparecer y continuar la negociación."

(2) González Ríos Homero. Op. cit. p. 13 y 14.

(3) Menéndez-Pidal Juan. En Revista de Derecho Privado. Tomo XLI. Madrid. Abril 1937. p. 393.

(4) Pérez Botija Eugenio. "El Contrato de Trabajo", 4a. Ed. Tecnos, Madrid, 1965.

De lo anteriormente expuesto, podemos argüir que el Derecho de Trabajo Español es afín al nuestro, en cuanto que ambos determinan la continuidad de los contratos de trabajo; pero en el Sistema Hispano, se deja a las partes en aptitud de poder pactar expresamente lo contrario, es decir, en virtud de dicha cláusula, la Substitución Patronal puede traer consigo la terminación de las relaciones laborales, destruyéndose así la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Nuestra legislación es superior a la que estamos comentando, puesto que establece en todos los casos que opere el cambio patronal, la no afectación de los contratos existentes y, además de esta seguridad contractual, nuestro Sistema se fortalece al determinar la solidaridad pasiva entre ambos patronos, con lo que viene a robustecer la estabilidad de la clase laborante en sus empleos.

D) PORTUGAL.—“El artículo 20 de la Ley del 10 de Marzo de 1937, establece que la transmisión de la explotación o el traspaso del establecimiento no implica la rescisión o denuncia o demanda de los contatos de empleados y asalariados en ejercicio efectivo, a no ser avisados con los plazos legalmente establecidos”.

Sobre esta legislación y para no redundar en lo mismo, se puede aducir lo dicho a los sistemas francés e italiano.

E) ALEMANIA.—“En el Derecho Alemán, no existe disposición expresa que confiera a los trabajadores acción para exigir del patrón adquirente que continúe el contrato de trabajo al operar el cambio patronal. En este Sistema, las relaciones de trabajo pueden darse por terminadas sin que exista responsabilidad patronal, con solo dar al obrero el preaviso de disolución del contrato laboral. Por otra parte, y tratándose de créditos que los laborantes tengan al momento de la transmisión del centro del trabajo, por prestaciones que se les adeuden, el Derecho Alemán resuelve la cuestión mediante la institución de la cesión de deudas.

Si en principio, la enajenación de la negociación trae consigo la terminación de las relaciones laborales, ¿existe la obligación por parte del trabajador de prestar sus servicios al patrón sustituto?, esto es resuelto en el artículo 613 del Código Civil Alemán, que dispone: “El trabajador, en caso de duda, está obligado a prestar personalmente el servicio. El derecho a exigir la prestación del servicio, en caso de duda, no es transmisible”. (5)

“Monitor, en su Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, inserta un artículo que a la letra dice: “En los casos de enajenación de una empresa o cuando por cualquier circunstancia funja como empresario un tercero, el adquirente, en caso de duda, tiene derecho a exigir de los trabajadores la prestación del servicio. Con el derecho a exigir la prestación de los servicios se transmiten también al adquirente las obligaciones derivadas de los contratos a cargo del patrono sustituido. Este responde solidariamente con el

(5) De la Cueva Mario. Op., cit. p. 784 y 785.

nuevo adquirente hasta el momento en que hubiera podido dar por terminados los contratos de trabajo". (6)

Como podemos advertir, en forma análoga a nuestra legislación de trabajo, el artículo transcrito establece la responsabilidad solidaria entre los patrones sustituto y sustituido, con la particularidad que esa solidaridad se refiere únicamente hasta el instante en que el patrón sustituido estuvo en posibilidad de dar por concluidos los contratos de trabajo; por lo que el patrón, antes de que opere la sustitución, podrá quitarse toda responsabilidad con solo observar el término de preaviso.

De todo lo dicho, podemos afirmar que en la legislación alemana es nugatoria la estabilidad de los trabajadores, pues en el caso de Substitución Patronal no se les dan las protecciones debidas.

---

(6) De la Cueva Mario, Op. cit. p. 725.

## II. LA SUBSTITUCION PATRONAL EN AMERICA

A) BRASIL.—En los artículos 10 y 448 de la "Consolidación de Leyes del Trabajo" de 10. de mayo de 1943, se observa que cualquier alteración en la estructura jurídica de la empresa no afecta a los derechos adquiridos por sus empleados, y que el cambio en la propiedad o en la estructura jurídica de la empresa no afectará los contratos de trabajo de los trabajadores.

Como podemos comprobar, la Substitución Patronal en la Legislación Brasileña, es al igual que la nuestra, una institución por medio de la cual el trabajador goza de la estabilidad en su empleo independientemente de los cambios patronales que se verifiquen en el centro de trabajo donde preste sus servicios; pero no se establece como en el Sistema Mexicano la solidaridad pasiva entre los patronos, con la que se garantiza aún más, el cumplimiento de las obligaciones laborales.

B) COLOMBIA.—Al estudiar la Legislación Colombiana y tratar de conocer cuales son las directrices de la institución en estudio, hemos de apuntar que se trata de uno de los sistemas más completos que actualmente existen.

El Código Sustantivo del Trabajo de 1950, que entró en vigor el 10. de enero de 1951 y que vino a derogar la Ley 6a. de 19 de febrero de 1945 y el Decreto número 2127 del 28 de agosto del mismo año, dentro del Título I relativo al Contrato Individual de Trabajo consagra el Capítulo VII a la substitución patronal.

En primer término, define a la institución en el artículo 67 al expresar: "Se entiende por substitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios".

En cuanto al mantenimiento del contrato, el artículo 68 de dicho Ordenamiento Establece: "La sola substitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes".

Por lo que respecta a la responsabilidad patronal, el Sistema Colombiano previene en su artículo 69: "1.—El antiguo y el nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la substitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo patrono las satisficere, puede repetir contra el antiguo.

2.—El nuevo patrono responde de las obligaciones que surten con posterioridad a la substitución.

3.—En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la substitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa substitución deben ser cubiertas por el nuevo patrono, pero éste puede repetir contra el antiguo.

4.—El antiguo patrono puede acordar con todos o cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo hasta el momento de la substitución, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo.

5.—Si no se celebra el acuerdo antedicho, el antiguo patrono debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de la substitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo patrono el pago de las cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo patrono no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

6.—El nuevo patrono puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo el tiempo servido hasta el momento de la substitución en la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4 del presente artículo”.

Además el artículo 70 del Código citado, establece: “El antiguo y el nuevo patrono pueden acordar modificaciones de sus propias relaciones, pero los acuerdos no afectan los derechos consagrados en favor de los trabajadores en el artículo anterior”.

El Sistema Laboral Colombiano, según lo anteriormente expresado, distingue diversas situaciones que la Substitución Patronal puede suscitar. En primer lugar, establece lo que ella debe entenderse; determina la seguridad del contrato, pues en el caso de operar el cambio patronal no se extinguen, suspenden o modifican los contratos de trabajo existentes.

Muy interesante es el precitado artículo 69, pues como se desprende de su lectura previene la responsabilidad solidaria del patrón sustituto y substituido. El término de la solidaridad pasiva en la Ley 6a. de 19 de febrero de 1945, era de un año, es decir, el antiguo patrón respondía solidariamente con el nuevo, durante el año siguiente a la substitución, por todas las obligaciones anteriores. Pero este término fué suprimido por el Legislador colombiano quien determinó que la responsabilidad solidaria permanecerá vigente por todo el tiempo que las obligaciones contraídas por el patrón substituido antes de la substitución, le sean exigibles. En aspecto, el Sistema Laboral Colombiano es superior al nuestro. En el capítulo anterior, consideramos que era menester que el término de seis meses que fija el artículo 35 de nuestra Ley Federal del Trabajo fuera ampliado por todo el tiempo que las obligaciones laborales sean exigibles; de esta manera, el antiguo patrón no podrá librarse injustamente de su responsabilidad y por otra parte, los derechos de los laborantes contarían con mayor protección en el caso de que la titularidad del centro de trabajo pasase a manos de un insolvente. Ahora bien, con esto no quere-

mos decir que la responsabilidad solidaria de ambos patrones permanezca indefinidamente vigente, puesto que las acciones para que el trabajador ejercite sus derechos, prescriben en determinado tiempo.

Por otra parte, el propio artículo 69 de la Ley colombiana en su inciso 3, determina que el patrón adquirente deberá satisfacer las pensiones mensuales que sean exigibles después del cambio patronal, en tratándose de jubilaciones cuyo derecho hayan nacido con anterioridad a la sustitución, pudiendo en este caso, repetir en contra del sustituido. Creemos incorrecta e injusta esta disposición; incorrecta, porque se contradice con el inciso 2 del propio artículo, que establece que el patrón sustituido responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución, e injusta, porque la responsabilidad solidaria del patrón sustituido, en todo caso, permanecerá indefinidamente vigente.

C) ARGENTINA.—El artículo 157 de la Ley 11.729, establece que la cesión o cambio de firma (enajenación de la empresa) pasarán a la nueva firma las obligaciones que se establecen en este artículo y los anteriores. El traspaso de esas obligaciones ocurre exclusivamente, cuando se vende en bloque la existencia del negocio y siguiendo los compradores en la explotación de éste en las mismas condiciones de antes de la sustitución, sin solución de continuidad, no así cuando se efectúa el cambio patronal por remate, venta de un anexo, licitación o cesación de una concesión.

El Dr. Ernesto Krotoschin, (57) en su obra, precisa que en lo concerniente a la prestación del servicio, el trabajador no puede transferir a otro el contrato, a menos que su patrono consintiera expresamente. De igual manera, en caso de duda, el contrato laboral también está ligado a la persona del patrón, quien no podrá ceder el contrato sin el consentimiento del trabajador; excepto, cuando la transferencia del contrato forma parte de la enajenación de todo el centro de trabajo, pues en este caso podrá transferir el contrato aún en contra de la voluntad de los laborantes. Nos dice que la imagen que ha guiado al legislador es la de la continuidad tanto de la negociación, total o parcialmente, como la de la relación laboral.

Sostiene que en caso de "transferencia doble de la empresa", es decir, si por un lado se transfiere el negocio y por otro, el adquirente cambia el carácter del centro de trabajo, o sea, se dedica a otra clase de actividades modificando la relación jurídico-laboral, puede suceder que dicho cambio deje indiferente al trabajador o bien, que le entrafie perjuicios de índole material o moral, como sería el caso del redactor de un periódico que en virtud del cambio patronal, dicho diario haya transformado su orientación política; o el del empleado de alta categoría que a causa de la enajenación del negocio hubiera tenido que ajustarse con un puesto menor aunque sin reducción de sueldo. En estos casos afirma él, se debe considerar al trabajador en situación de despido, o bien con el derecho de dimitir por causa justa".

---

(57) Krotoschin Ernesto. Op. cit. p. 175.



En este sentido, el tratadista argentino Juan D. Ramírez Gronda (63) dice, "que el cambio de firma, no justifica como tal la resolución del contrato; pero que nada impide que el trabajador pueda invocar justa causa de dimisión cuando en virtud de dicho cambio se haya transformado fundamentalmente la relación de trabajo".

El autor Pedro C. Sánchez al examinar el artículo 157 inciso 4 de la Ley 11.729, estima que "el legislador ha querido con esta disposición asegurar a los trabajadores el goce de los beneficios que la misma les acuerda, aunque cambie el titular de la empresa por cesión de la misma". (64)

Para el citado tratadista, "son dos las circunstancias que pueden plantearse al trabajador con motivo del cambio de firma:

1o.—Que el contrato de trabajo se transfiera al nuevo empleador. En este supuesto, el cesionario toma a su cargo todas las obligaciones que correspondían al cedente de acuerdo con la antigüedad del empleado.

2o.—Que el contrato se disuelva. En este caso, si con motivo de la cesión se disuelve el contrato de trabajo, el empleador debe preavisar al empleado con la anticipación que corresponda según su antigüedad (un mes si el laborante no tiene en el servicio una antigüedad mayor de 5 años y dos meses si fuera mayor) y pagarle las indemnizaciones correspondientes y, si no cumpliera con estas obligaciones, las mismas se transfieren al cesionario".

Sin embargo, otros autores no comparten la misma opinión y la Jurisprudencia argentina sostiene que la cesión o cambio de firma no faculta al trabajador para considerarse despedido. La disposición legal procura impedir que los cambios empresariales puedan influir sobre el curso normal de la relación de trabajo.

La cesión o cambio de firma, cualquiera que sea la causa que la origine, no faculta al obrero para considerar disuelto el vínculo laboral por culpa del empleador y reclamar las indemnizaciones por falta de preaviso y por antigüedad en el puesto. Esta interpretación es la que nos parece acertada, pues consideramos que si el trabajador se niega a laborar a las órdenes del nuevo patrón, so pretexto de que el cambio de firma era irregular y que hubiera sido fácil defraudarlo desconociéndole la antigüedad, dada la posible insolvencia del nuevo patrón, no puede considerársele en situación de despido, ni ampararse en la Ley 11.729.

De lo anteriormente enunciado se infiere que la Legislación Argentina se asemeja a la nuestra en cuanto a la solución del problema, pero difieren en el aspecto de que la Substitución Patronal en el Sistema Mexicano opera en todos los casos, no así en el argentino; además, la Legislación Argentina no consigna la solidaridad pasiva como la nuestra, la que otorga mayor protección y garantías a los trabajadores para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

(63) Ramírez Gronda Juan Op. cit., p. 539 y sigs.

(64) Sánchez Pedro C. "Curso de Legislación del Trabajo". Buenos Aires, 1945, pp. 114 y 115.

D) OTRAS LEGISLACIONES.—Por último, existen diversos países americanos que han acogido dentro de sus códigos laborales el Instituto de la Substitución Patronal. En estos sistemas se ha tomado como fuente el artículo 35 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Al efecto, el artículo 11 de la Ley General del Trabajo de Bolivia establece: "La substitución de patronos no afecta la validez de los contratos existentes; para sus efectos, el substituido será responsable solidario del sucesor hasta seis meses después de la transferencia".

El artículo 24 de la Ley de Trabajo de Venezuela de 6 de julio de 1936, dispone: "La substitución de patronos no afecta los contratos de trabajo existentes. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses, y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono". Rafael Caldera nos dice que la redacción íntegra de la citada disposición legal, es de fuente mexicana.

De la misma manera, el artículo 35 de nuestra Ley Laboral ha servido como fundamento y a él se ha ajustado el artículo 23 del Código de trabajo de Guatemala, el artículo 35 de la Ley Laboral de Costa Rica y el 59 del Código de Trabajo de Panamá.

De todo lo anterior podemos concluir, que nuestra legislación en tratándose de la Institución de la Substitución Patronal es superior en mucho al derecho extranjero.

Todo trabajador es acreedor a una seguridad, la que sólo podrá conseguir mediante la estabilidad en su empleo, puesto que si el trabajo es el patrimonio del obrero, dicha estabilidad constituye la garantía de su patrimonio.

En nuestro país, si opera un cambio patronal en una empresa, el trabajador gozará de la seguridad contractual, de la protección de su salario, de la garantía que representa la solidaridad patronal para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

C O N C L U S I O N E S .

**PRIMERA.**—El contrato de trabajo por su propia naturaleza tiende a proseguirse en el tiempo tanto como sea posible. En nuestro Derecho Laboral la regla general es su duración indefinida, la cual se consagra en los artículos 24 fracción III y 39 de la Ley Federal del Trabajo.

**SEGUNDA.**—Entendemos por estabilidad, el derecho del trabajador de conservar su empleo en tanto no medie justa causa de despido y subsistan las causas y la materia que dieron origen a la relación laboral. Este principio se justifica desde varios puntos de vista:

- A) El trabajo es el único patrimonio del obrero, de ahí, que sea necesario para el trabajador el poderlo conservar.
- B) La estabilidad es condición necesaria para que el trabajador obtenga mejoras en su salario, ascensos, derecho a la jubilación, etc.
- C) La estabilidad es una pretensión universal de nuestros tiempos, pues contribuye a solucionar el problema de la desocupación y proporciona al hombre que trabaja, seguridad y tranquilidad.

**TERCERA.**—Los trabajadores no adquieren derechos reales sobre los bienes de la empresa en donde prestan sus servicios; el patrón por su parte, puede enajenar bienes de la negociación, siempre y cuando se conserve la fuente de trabajo.

**CUARTA.**—La Cesión de Derechos, la Cesión de Deudas y la Subrogación han tratado de comprender dentro de sus demarcaciones a la Substitución Patronal, pero apreciamos que entre estas Instituciones del Derecho Civil no se encuentran sus fundamentos; ello se debe, a que la Substitución Patronal es una Institución propia del Derecho del Trabajo, que junto con otras figuras, le proporcionan fisonomía propia.

**QUINTA.**—La Substitución Patronal contenida en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, es una medida que el Legislador Mexicano ha pronunciado con el objeto de proteger a los trabajadores, persistiendo la continuidad de la relación laboral y el respeto de los derechos que se derivan por la antigüedad de ellos en el servicio de la empresa.

SEXTA.—Proponemos que el artículo 35 de la Ley Laboral se modifique, ampliando el término de seis meses a que se contrae la solidaridad pasiva, por todo el tiempo que las obligaciones de trabajo sean exigibles.

SEPTIMA.—Los Laudos dictados en juicio seguidos en contra del patrón substituido, por obligaciones laborales ocurridas antes de la substitución, podrán ejecutarse en bienes del adquirente si se tramita en forma incidental la declarativa de patrón substituto, que tiene como finalidades: primero, no violar la Garantía de Audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional; y segundo poner de manifiesto su calidad de nuevo patrón, probando así, la existencia del cambio patronal.

OCTAVA.—La Ley del Seguro Social prevee la Substitución Patronal en su artículo 142, la que impone al igual que la Ley Federal del Trabajo, la responsabilidad solidaria del antiguo y nuevo patrón, precisando un término de dos años para la extinción de dicha solidaridad, por lo que la protección que aquella ley confiere, es más completa que la considerada en el artículo 35 de nuestra Ley Laboral. El Seguro Social hace acreedora a la clase trabajadora a los beneficios sociales que tienden a asegurar su existencia y la de la familia obrera.

NOVENA.—Durante la elaboración del presente trabajo, el Poder Ejecutivo envió a las HH. Cámaras Legisladoras para su consideración, iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. En lo que atañe a la Institución que nos ocupa, ésta en su esencia no sufrió modificación alguna, la única salvedad es que en el artículo 41 del Proyecto de Ley, se adicionó un párrafo que a la letra dice: "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 substitución al sindicato o a los trabajadores". Dicha adición como vimos en el Capítulo IV de esta Tesis, era indispensable.

B I B L I O G R A F I A .

## BIBLIOGRAFIA

- Arce Cano Gustavo. Los Seguros Sociales en México, México, 1944
- Arce Cano Gustavo. La Seguridad Social
- Barassi Ludovico. Tratado del Derecho del Trabajo, Ed. Alfa, Argentina, 1949 Tomo III
- Borja Soriano Manuel. Teoría Gral. de las Obligaciones, 4a. Ed., Porrúa, México, 1964, Tomos I y II.
- Buen L. Nestor de. Derecho del Trabajo, Tomo I
- Buen L. Nestor de. Historia del Movimiento Obrero y del Derecho del Trabajo
- Caldera Rafael. Derecho del Trabajo, 2a. Ed., Ateneo, Buenos Aires, 1960, Tomo I
- Carnelutti Franciscu. Usucapión de la Propiedad Industrial.
- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, 4a. Ed., ErS, México, 1964
- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, 8a. Ed. Porrúa, México, Tomos I y II.
- Escribar M. Héctor. Revista de Derecho Privado, No.6, Santiago de Chile, 1967.
- Flores Gómez González Fernando. Introducción al Estudio del Derecho.
- Franco Luis G. Industria, Comercio y Trabajo, Mexi-Mex, México, 1945.
- García Cruz Miguel. La Seguridad Social, Srfa. del Trabajo, México, 1952.
- González Ríos Homero. Fundamentos de la Substitución Patronal, Tesis Profesional, 1953.
- Guerrero Exquirie. Manual de Derecho del Trabajo
- Krotoschin Ernesto. Curso de Legislación del Trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1950.
- Krotoschin Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Depalma, Argentina, 1953, Vol. I
- Marín Ortiz Carlos. La Responsabilidad Solidaria de los Patrones Substituto y Substituido, Tesis Profesional, 1966.
- Menéndez Pidal Juan- Revista de Derecho Privado, Madrid, 1957, Tomo XLI.
- Pérez Botija Eugenio. El Contrato de Trabajo, 4ad. Ed., Tecnos, Madrid 1955.

Pérez Patón Roberto. Curso del Derecho del Trabajo, Arayu, Argentina, 1964.

Pérez Patón Roberto. Revista Mexicana del Trabajo, México, 1959, tomo VI, NÚms. 11-12.

Portes Gil Baillo. Quince Años de Política Mexicana, Botas, México, 1941.

Ramírez Fonseca. Manual de Derecho Constitucional.

Ramírez Gronda Juan. El Contrato de Trabajo, Ideas, Buenos Aires, 1945

Sánchez Pedro C. Curso de Legislación de Trabajo, Buenos Aires, 1945.

Tena Felipe de J. Derecho Mercantil Mexicano.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Imp. Murgía, 1955, Vol. IV.

Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, 1928.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguro Social.

Código Civil de 1884

Código Civil de 1928

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Proyecto de Nueva Ley Federal del Trabajo.