



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

EL CONCEPTO DE PATRON SUSTITUTO



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

NOEMI NAVA TORRES

ASESOR DR. VICTOR MANUEL CASTRILLON Y LUNA

280838



ACATLAN, ESTADO DE MEXICO

2000



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 MIS PADRES

POR SU ETERNO ESFUERZO PARA LOGRAR  
QUE SUS HIJOS SEAN MEJORES CADA DIA,  
POR SU AMOR Y COMPRENSIÓN  
GRACIAS.

A ERIKA Y SALVADOR

PARA QUE NUNCA TRUNQUEN SUS  
MEJORES ANHELOS DE SUPERACION  
PERSONAL  
ÉCHENLE GANITAS!!

A MI ABUELITO SALVADOR, MI ABUELITA LUZ  
MI PADRINO JOSE Y MI PRIMO OSCAR q.e.p.d.  
POR TODO EL AMOR QUE ME BRINDARON  
DONDE QUIERA QUE ESTEN.  
LOS RECUERDO SIEMPRE.

A MI MADRINA ROSALBA.  
POR SU APOYO EN TODO MOMENTO  
SIEMPRE GRACIAS.

A MI ASESOR Y SINODALES.

DRA. MARNAY DE LEON ALDABA q.e.p.d.  
DR. VICTOR MANUEL CASTRILLON Y LUNA  
LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZÁBAL  
LIC. RICARDO NAVA TREVIÑO  
LIC. JESÚS ALEJANDRO SIERRA DÁVALOS  
LIC. PEDRO CERVANTES CAMPOS.

A MAURI.  
POR SU AMOR, TERNURA Y COMPRENSIÓN  
GRACIAS POR SU APOYO PARA LA  
CONCLUSIÓN  
DE ESTE TRABAJO.

A TODOS MIS AMIGOS.  
ARA, ROCIO, OFELIA, JUAN, JOSE LUIS  
Y TODOS LOS QUE ME HAN BRINDADO  
SU AMISTAD SINCERA.

## CONCEPTO DE PATRÓN SUSTITUTO.

### INDICE

#### CAPITULO I ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1.	Antecedentes del Derecho del Trabajo en México. ....	4
1.2.	Antecedentes de la Sustitución Patronal. ....	24
	a) Ley Federal del Trabajo de 1931. ....	24
	b) Ley Federal del Trabajo de 1970. ....	27
	c) Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980. ....	29

#### CAPITULO II CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES.

2.	Los sujetos del Derecho del Trabajo. ....	30
	a) Trabajador. ....	31
	b) Patrón. ....	37
	c) Intermediario. ....	37
	d) Patrón Sustituto. ....	39
	e) Artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo. ....	41
2.1.	La Relación de Trabajo. ....	44
	a) Elementos de la Relación de Trabajo. ....	45
	b) Naturaleza Jurídica de la Relación de Trabajo. ....	47
2.2.	El Contrato de Trabajo. ....	50
	a) Contrato Individual de Trabajo. ....	50
	b) Elementos del Contrato Individual de Trabajo. ....	51
2.3.	La Estabilidad en el Empleo. ....	57
2.4.	La Litis. ....	63
2.5.	La Jurisprudencia. ....	66
	a) Suprema Corte de Justicia de la Nación. ....	67
	b) Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo. ....	71

**CAPITULO III**  
**LA SUSTITUCION PATRONAL Y OTRAS INSTITUCIONES JURIDICAS.**

3.	Instituciones Jurídicas .....	75
3.1.	La Fusión. ....	76
3.2.	La Escisión. ....	80
3.3.	Cambio de Razón o Denominación Social. ....	83
3.4.	Sociedad Controladora. ....	86
3.5.	Sociedad Controlada. ....	88
3.6.	La Quiebra. ....	90
3.7.	Concesión. ....	94

**CAPITULO IV**  
**OPINIONES DOCTRINALES RESPECTO DE LA SUSTITUCION PATRONAL.**

4.	Principales Doctrinas. ....	96
----	-----------------------------	----

<b>CONCLUSIONES.</b> .....	106
----------------------------	-----

<b>BIBLIOGRAFÍA.</b> .....	111
----------------------------	-----

## INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo ha reconocido la necesidad de que su normatividad tienda a establecer un equilibrio en las relaciones obrero patronales, lo cual se aprecia con claridad al observar como las leyes relativas no contemplan el principio básico del Derecho Civil, que se sustenta en la autonomía de la voluntad como norma suprema de las obligaciones de las partes.

La legislación laboral ha procurado fijar un justo equilibrio a partir del reconocimiento de que los sujetos de la relación no se encuentran colocados en posiciones de igualdad, lo cual encuentra claros ejemplos en aspectos tales como la imputabilidad patronal relativa a la falta de existencia del contrato de trabajo, que al amparo de la Ley Laboral de 1931 significaba en múltiples casos el desconocimiento de los derechos más elementales de los trabajadores.

Basándose en dicha consideración es que en la legislación vigente se abandona la idea de la existencia del contrato a fin de garantizar que los derechos de los trabajadores en los que destaca su calidad misma, se generan a partir de que se establece la relación de trabajo entre las partes.

Es de trascendental importancia que el Derecho del Trabajo tiene en la actualidad, por sobradas razones, ya que en él se encuentran contenidos los principios básicos que dan equilibrio y armonía a las relaciones que son materia de su regulación.

Siendo la fuerza de trabajo el motor de la economía y por ende del desarrollo, la adecuación que la legislación laboral realice de la realidad socioeconómica, resulta de la mayor importancia ya que para ser eficaz debe responder aportando las bases normativas que tiendan a alcanzar la equidad, la justicia y el equilibrio de tales relaciones.

Si bien el Derecho del Trabajo contiene en sus respectivas legislaciones los procedimientos arbitrales, eficaces para la pronta solución de los juicios respectivos se destaca la importancia de que en la medida de lo posible las controversias se resuelvan por vía de la conciliación, la cual se presenta en todos los casos como una etapa previa y obligatoria a aquélla del arbitraje, porque conlleva a evitar mayores perjuicios para las partes, menor inversión en recursos

humanos y materiales, disposición de tiempo y carga de trabajo para las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es evidente la influencia que en este aspecto ha tenido el Derecho del Trabajo en otras ramas del Sistema Jurídico Mexicano, y así se aprecia de manera clara en la legislación procesal civil del Distrito Federal y algunos Estados, con la introducción de la audiencia previa y de conciliación en los juicios ordinarios, así como la conciliación que se ha incorporado en los procedimientos especiales, como es el caso tanto de las controversias en materia de familia, como las relativas al arrendamiento inmobiliario, entre otras.

Inclusive, en materias tales como el Derecho Mercantil, en donde el principio de la Autonomía de la Voluntad y la Libertad Contractual constituyen la norma suprema de las relaciones entre las partes, se puede observar la incorporación del principio de la conciliación como forma de solución a las diferencias que puedan suscitarse. Así, se observa la creación de la Ley Federal de Protección al Consumidor y la activa participación de la Procuraduría Federal del Consumidor, que por vía de la conciliación ha dado solución a múltiples controversias, con el consiguiente beneficio que ello trae consigo, como es la satisfacción de las reclamaciones, debiendo tenerse en cuenta que cada caso que se ha solucionado por esta vía, representa un juicio menos a ser atendido por los Tribunales.

De la misma manera, y aunque quizá no con los resultados deseables, encontramos que en la normatividad de índole financiero se encuentra prevista la posibilidad de que ante la queja de los usuarios del sistema; las Comisiones de la Secretaría de Hacienda constituyen Organos competentes para solucionar por vía de la conciliación las quejas que puedan ser presentadas, como una etapa previa a la de arbitraje, y en última instancia, el juicio.

Si bien nuestra Ley Federal del Trabajo es mundialmente reconocida como vanguardista, al reglamentar de manera eficiente los postulados del Derecho Social que el Constituyente de Querétaro reconoció e incorporó, en la que puede considerarse como la primera Constitución Política Social de este siglo, existen algunas Instituciones que si bien resultan positivas, no han sido desarrolladas en las normas reglamentarias con la amplitud y precisión que sería deseable para dar plena eficacia al derecho que salvaguarda.

Tal es el caso de la figura de la Sustitución Patronal que la Ley Federal del Trabajo reconoce en su artículo 41 al establecer ciertas normas básicas de las

que se desprende la intención del legislador de que ante el eventual cambio del patrón, el trabajador puede mantener intactos sus derechos laborales.

Sin embargo, dicha figura requiere ser tratada de manera más clara, y regulada de forma tal, que ante tal eventualidad, el trabajador pueda mantener sin riesgo su estabilidad en el empleo.

Para conseguir dicho objetivo, me propongo en el presente estudio demostrar que la figura antes referida no obstante su nobleza, se encuentra insuficientemente regulada y a partir de ello, proponer una alternativa que dé plena expresión y presente de manera amplia los diversos supuestos que en la sustitución patronal pueden presentarse, para dar respuesta adecuada que garantice de una forma cabal, el cumplimiento de ese trascendental objetivo que es que ante dicha circunstancia se mantenga incólume la Estabilidad en el Empleo.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### 1.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

Para referirme a los antecedentes del Derecho del Trabajo en nuestro País, es necesario conocer primero los antecedentes que dieron origen al mismo en el mundo.

El origen histórico del Derecho del Trabajo se encuentra vinculado al fenómeno conocido bajo la denominación de "Revolución Industrial". Si nos fuese dado situar en el tiempo un acontecimiento indicador para señalar el inicio de ese proceso revolucionario, señalaría la máquina de vapor descubierta por Thomas Newcomen, en 1712, luego empleada con fines industriales, para bombear agua de las minas de carbón inglesas. Esa máquina era, evidentemente burda, más tarde en la segunda mitad del siglo XVIII, James Watt introdujo a ella importantes perfeccionamientos.

Me adhiero a la opinión del maestro Miguel Bermúdez Cisneros cuando señala que "esa intervención no fue el principal factor de la Revolución Industrial, tan sólo, un efecto" <sup>1</sup> De hecho, la máquina de Watt nunca se habría tomado en realidad si no fuese al procurar una fuente de energía para mover las pesadas máquinas ya inventadas para la industria textil, que se desarrollaba desde hacía mucho en las manufacturas. El desenvolvimiento técnico de la máquina de vapor, su perfeccionamiento fue, ciertamente, la causa de un más rápido proceso de industrialización

El autor en cita, refiriéndose a Charles Benoist, explica que en torno del motor se concentraron los instrumentos de trabajo, y en torno de éste los operarios. La concentración del proletariado en los grandes centros industriales nacientes; la explotación de un capitalismo sin freno la triunfante filosofía individualista de la Revolución Francesa; los falsos postulados de la libertad de comercio, industria y trabajo, reflejados en el campo jurídico en la engañosa libertad de contratar; el constante empleo de las llamadas "medias fuerzas", esto es, el trabajo de la mujer y del menor; la institución de las sociedades por

---

<sup>1</sup> BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Cárdenas, México 1979, P. 3.

acciones, sociedades anónimas propiciando, al principio, una reunión de grandes capitales necesaria para el comienzo de la industria y su posterior desdoblamiento en los capitales monopolizadores, la idea emprendedora de no-intervencionismo estatal por más precarias que fuesen las condiciones económicas y sociales, todo eso fue creando un estado de pobreza sin precedentes para las clases proletarias, resultando de ello la aparición, en la historia del movimiento obrero de un fenómeno relevante: La formación de una conciencia de clase.

Señala el maestro Bermúdez: "La historia del movimiento obrero es una lección de sociología, que nos da la precisa idea del grupo social oprimido. El envilecimiento de la tasa salarial, el prolongamiento de la jornada de trabajo, el libre juego de la ley de la oferta y la demanda, el trabajo del menor de seis, ocho y diez años en largas jornadas y el de la mujer en idénticas condiciones crearon aquel estado de desastre social de que nos habla Durand, en el cual las condiciones de vida se uniformizaron en el más ínfimo nivel. La identidad de condiciones de vida crea firmes principios de solidaridad entre los miembros del grupo social oprimido",<sup>2</sup>

De lo anterior se desprende que, para que un grupo llegue a formar una conciencia grupal propia, de uno de nosotros superior y distinto de cada yo en que se dispersa y fragmenta la fuerza grupal, no restó más que intensificar esos vínculos con la "lucha" abierta, dirigida contra el otro grupo social, es decir, los dueños del capital, que está en la posición antagónica. Individuos colocados en condiciones de vida semejantes tienden siempre a asociarse y con tanta más fuerza atractiva, cuanto más precaria sean sus condiciones de existencia.

La asociación clandestina, en principio, fue tolerada en una etapa media y reconocida por la autoridad pública al final, fue la concretización material de una conciencia de clases, que se fue formando lentamente, en el seno de las sufridas masas trabajadoras, en varios países de Europa, en el curso del siglo XIX, contra lo anterior no pudieron prevalecer ni la coacción de la Ley Penal, ni la ganancia del capitalismo desenfrenado, así como tampoco los famosos principios de individualismo jurídico. Entre las sociedades de resistencia, y el sindicalismo libre, hay un largo camino histórico irrupido de reivindicaciones, de luchas y de sufrimiento.

La fuerte resistencia de la clase obrera se encuentra de inicio, en la asociación secreta, agrupada al margen de la ley, que fue perseguida, no obstante en protección de los intereses de clase y siguiendo el instinto de defensa

---

<sup>2</sup> IBID. P. 4.

colectiva contra la pobreza; los movimientos huelguistas, la acción directa por el sabotaje, o por el boicot; el movimiento Luddista en Inglaterra y en Francia; algunos convenios colectivos de existencia precaria, manifestados desde el inicio de la historia del Movimiento Obrero, son una prueba evidente de que el impulso inicial dado para la aparición del Derecho del Trabajo fue obra del propio obrero, y no, benevolencia de filántropos de la clase patronal, o del Estado.

Solamente la coalición de los integrantes de una clase o categoría profesional o económica puede imponer reivindicaciones o derechos. La acción directa del proletariado en el cuadro de las condiciones adversas que a ella creó la Revolución Industrial fue, pues, el factor principal para la formación histórica del Derecho del Trabajo. Bajo este aspecto puede afirmarse que surgió primero un Derecho Colectivo impulsado por la conciencia de clases, y enseguida, un Derecho Individual del Trabajo. Abstención hecha de los movimientos huelguistas registrados en el ámbito de las Corporaciones Medievales, a través de la acción vacilante e imprecisa de los compañeros agrupados secretamente en las COMPAGNONNAGES, donde no se definían con claridad los propósitos de una conciencia de clase; y, menos aún en el seno de los Colegios Romanos o Hetairas y Eranos griegos, solamente a partir de fines de siglo XVIII y por todo el curso del siglo XIX es que la historia registra el hecho social que propició el nacimiento del Derecho del Trabajo.

Si desde el punto de vista jurídicosocial, fue el Derecho de las Relaciones Colectivas del Trabajo, el factor principal, el resorte propulsor del Derecho del Trabajo, su reconocimiento por parte del Estado comenzó, como es obvio, por la reglamentación del Derecho Individual del Trabajo. A este propósito acostumbran los autores dividir en etapas de la evolución histórica del Derecho del Trabajo. Cuatro periodos son separados por acontecimientos señalados en la historia de este Derecho y que refiero a continuación:

I.- El primer periodo, inicia desde fines del siglo XVIII, hasta el manifiesto Comunista de Marx y Engels (1848), es señalado por la escasa actividad reglamentaria del Estado Liberal. Resalta de este periodo, un decreto del Directorio de la República Francesa que reglamentó el trabajo en las tipografías en 1796; y una ley inglesa de 1802, que prohibía las jornadas de trabajo por más de doce horas al día, así como el trabajo nocturno; una ley análoga francesa en 1841; y, sobre todo, el acto de 1826 en Inglaterra, que, como observa Andre Philip, permitía a la clase obrera británica conquistar el derecho de asociación más de medio siglo antes que los trabajadores franceses.

II.- El segundo se inicia con una publicación del famoso "Manifiesto Comunista", en 1848, seguido de la fundación del Primera Internacional dirigida teóricamente por Marx; la aparición de su obra "Contribución Crítica de la Economía Política", en la cual arma al proletariado con la teoría del "Materialismo Histórico" (1850); la Revolución Francesa de 1848 y la respectiva Constitución instituyendo un "derecho al trabajo" de contornos imprecisos; la creación de la "Comisión de Luxemburgo" presidida por Louis Blanc, de la cual resultaron proposiciones reglamentando la duración del trabajo para adultos en la provincia de París y la prohibición de la marchandagem; la abolición del derecho de coalición (1874); la tolerancia por la autoridad pública de los chambres sindicales; y, como acontecimiento político-social de cierta repercusión en la reglamentación del trabajo la Comuna de París (1870). Finalmente, la conquista del derecho a la sindicalización en Francia (1884), hecho histórico que abrió el camino a la libre sindicalización.

III. El tercero tiene su marco original en la primera de las Encíclicas Papales, la Rerum Novarum (1890), de León XIII, acontecimiento de suma importancia para la Doctrina Social de la Iglesia y de larga repercusión histórica. Otros señalan como inicio del tercer período la Conferencia de Berlín (1891), donde el genio político de Bismark se dejó sentir, sobre todo en el terreno de los Seguros Sociales, haciendo largas concesiones a la escuadra dirigida por los sociales demócratas y sindicatos afiliados a la Segunda Internacional, de tendencia acentuadamente reformista. En cuanto a la Primera Internacional seguía una línea marcadamente revolucionaria, Marxista, la Segunda contemporizaba con la tendencia reformista abogada por Bernstein y, posteriormente por Kautsky.

Destaca en este período, como acontecimiento de gran relevancia, la ley que instituía la conciliación y el arbitraje facultativo (1892); la ley de accidentes de trabajo de tanta repercusión en el mundo jurídico, que procuró nuevas teorías sobre la responsabilidad civil; y muchas otras, de menor relevancia.

IV. El cuarto y último período comienza con el fin de la primera Gran Guerra, y el Tratado de Versalles, que como se sabe, preconizaba nueve principios generales relativos a la reglamentación del trabajo, que se recomendaban a adopción por los países que la firmaban. En ese período se inicia, propiamente, la actividad legislativa de los Estados a favor de los trabajadores, que obediente a aquellos nueve principios, se caracteriza sobre todo, por la incorporación de medidas de carácter social a los textos de las Constituciones en todos los países democráticos, y por la intensificación de la legislación ordinaria en todas las naciones civilizadas, abarcando todos los aspectos de la reglamentación del trabajo.

La extinta Sociedad de las Naciones había instituido como una de sus agencias de coalición de los pueblos a la Organización Internacional del Trabajo, destinada a la ejecución de los nueve principios del tratado. Con la desaparición de la Sociedad de las Naciones, sobrevivió a ella, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), lo que bien demuestra su eminente importancia social y política. Y aún ahora un documento de alta relevancia, como lo es la Encíclica Mater et Magistra pone en realce la incomparable actuación en el mundo de la O.I.T.

La O.I.T. posee su Constitución interna y en ella prevé sus organismos ejecutivos y legislativos. Dentro de estos últimos merecen especial realce las "Conferencias Internacionales del Trabajo", de las cuales participan delegados representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, además de representantes de las organizaciones profesionales, empleadores y empleados, paritariamente, hecho éste sin precedente en la historia de las relaciones entre los pueblos. La "Conferencia" puede elaborar "Convenciones" y "recomendaciones", sujetas a ratificación u homologación por los Estados signantes. Con el surgimiento de la O.N.U., no se hizo necesaria la creación de un nuevo organismo internacional para los problemas relativos al trabajo, pasando su Consejo-Económico-Social a trabajar coordinadamente con la O.I.T. Se destaca, entre tanto, que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1948, aprobó el importante documento que es "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre", donde se contiene la solemne afirmación de que "toda persona tiene el derecho de fundar, con otros, sindicatos y de afiliarse a sindicatos para la defensa de sus intereses".<sup>3</sup>

En México, la historia del Derecho del Trabajo surge a mediados del siglo XX, cuando existía una aparente calma, había paz, la actividad industrial era prometedora; el peso nacional como moneda había ganado respeto mundial, se pretendía una mejor vida, a la manera de París o de Londres.

Sin embargo, también existía una gran inconformidad por parte del proletariado, a consecuencia de las infrahumanas condiciones en que laboraba, los raquíticos salarios y en general, el nivel de vida que gozaban y que, por supuesto, era o es inferior al que tienen los países de primer mundo.

Tiempo después del nacimiento del nuevo siglo, iban a caer junto con ese México exaltado, su grupo de "científicos", y las empresas transnacionales, que explotaban impunemente la riqueza del país y la vida de los mexicanos. Terminaría un régimen fascista y nacía una nueva ciencia dictada por los

---

<sup>3</sup> ARTICULO 354 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

principios del pueblo, la ciencia del "Derecho Social". Se consagró el sueño del "Nigromante", y de Morelos. Nació la época de la equidad y se cambiaban los destinos de todos los trabajadores del mundo.

Esa nueva época, llamada la primer revolución social del siglo XX, no fue hecha por la clase de idealistas que hicieron la revolución francesa, sino que fue hecha por el pueblo mismo por los hombres que sufrían en los campos de labranza, en las fábricas, en las minas o en cualquier lugar donde el hombre tuviera que trabajar.

El círculo de obreros de México, que se había integrado desde 1870, tuvo un papel relevante en la historia del movimiento obrero como lo veremos paulatinamente.

El 4 de julio de 1878 se formó en Puebla el Partido Socialista Mexicano, con la finalidad de organizar a los simpatizantes del socialismo y conquistar el poder por vía legal "Este partido señalaba en su periódico "La Revolución Social" que no era enemigo del capital ni de la cooperación entre el capital y el trabajo, sino de los abusos que cometen con ese capital".<sup>4</sup>

Ya en 1887 se desencadena una sublevación de obreros y campesinos en el Estado de Hidalgo, con el objeto de exigir el restablecimiento de los ejidos, así como la nulificación de las ventas de las tierras, montes y aguas, que las autoridades habían hecho en perjuicio de los pueblos, comunidades y rancherías. Lo importante de este movimiento fue el interés de la naciente clase obrera por el problema agrario.

Fue en pleno siglo XX cuando los hermanos Flores Magón, hacen su aparición en la historia del movimiento obrero mexicano. El Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri el 10. de julio de 1906, es la chispa para encender un movimiento jamás esperado en la historia de México.

Por su importancia, a continuación se reproduce en sus puntos más destacados:

---

<sup>4</sup> BORREGO L FERNANDO., TEMA "EL MOVIMIENTO OBRERO", REVISTA OIKOS. INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL. Octubre 1979. Número 2, PP. 4 Y 5,

*\*21 .- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.*

*22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.*

*23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burden la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.*

*24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.*

*25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.*

*26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.*

*27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.*

*28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.*

*29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.*

*30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.*

*31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.*

*32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.*

### 33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.<sup>5</sup>

Estos puntos del programa, complementados con el capítulo sobre tierras, son reveladores de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a mediados de la primera década del siglo XX.

En Cananea, Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal "Humanidad" a fines de enero de 1906, por iniciativa de Don Manuel M. Diéguez; también se constituyó en Ronquillo, Sonora, el Club Liberal de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri, algunos trabajadores se atentaban para defenderse del dominio capitalista que cada día era más desahuciante: bajos salarios y recargo de trabajo a los obreros, para aumentar las abundantes ganancias de la empresa. A fin de contrarrestar esta situación se reunieron los miembros de la Unión Liberal "Humanidad" en sesión secreta, protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó uno de los primeros movimientos obreros, el día 30 del mismo mes y año, en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de doscientos obreros.

En la noche del 31 de mayo, en la mina "Oversight" se declaró la huelga, en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros.

Para las primeras horas de la mañana del 1º de junio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con el objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación, a las diez de la mañana ocurrieron los líderes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, presentando un "memorándum" que contenía los siguientes puntos.

- \*1º.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga
- 2º.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
  - I.- La destitución del mayordomo Luis (nivel 19)
  - II.- El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.

---

<sup>5</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., Cuarta Edición, México 1977, PP. 3 y 4

III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co.", se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes.<sup>6</sup>

Dichas peticiones fueron negadas rotundamente, y enseguida se organizó un mitin frente a la mina "Oversight", posteriormente consiguieron la unión de diversos trabajadores y aunque hubo represalias por parte de los propietarios de las negociaciones no cesaron en su intento.

Estallada que fue la huelga el 1º de junio de 1906, los medios de comunicación calificaban a los trabajadores huelguistas como "incitadores de mala fe", mientras que el movimiento obrero mexicano acusaba al gobierno de Don Porfirio Díaz de haber permitido el paso de tropas y norteamericanos para proteger a la Compañía Minera.

"La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por personas enteradas".<sup>7</sup>

Como consecuencia de los movimientos iniciados por los trabajadores, detuvieron a diversos obreros señalados como directores del movimiento, a quienes se les sometió a proceso y se les condenó a cumplir una pena de quince años de prisión en San Juan de Ulúa.

A la conclusión de esta lucha las labores se reanudaron, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero ésta fue la primera chispa de la Revolución que había de nacer después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

En Río Blanco, se inicia una huelga en 1907, cuyo origen radicó en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hiladores. En efecto, a mediados del año 1906 se reunieron un

---

<sup>6</sup> IBID PP. 5 y 6

<sup>7</sup> IBID P. 8

grupo de trabajadores tejeros y resolvieron crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno, que era instrumento de ambos, como resultado de dicha reunión surgió el "Gran Círculo de Obreros Libres" y su correspondiente órgano de publicidad "Revolución Social".

Ese nuevo Organismo logró un inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal

Los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón" cuyo contenido esencial es el siguiente:

"La Cláusula Primera fijó la jornada de 6 a.m. a 8 p.m. Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de diciembre, su suspenderán las labores a las seis de la tarde. La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las 5.30 y a las 5:45 de la mañana. La Cláusula Catorce fijó los días de fiesta: 1º y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la Semana Mayor, Jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1º y 2 de noviembre, y 8, 12 y 25 de diciembre. La Cláusula Doce autorizó al Administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La Cláusula Trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del Administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma Cláusula indicaba que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días."

Esto ocasionó que diversas organizaciones en varios estados, también tomaran una actitud de protesta, incluso, sometieron al arbitraje del entonces Presidente de la República su conflicto, mismo que fue resuelto a favor de los empresarios.

Lo anterior provocó actos de violencia por parte de los trabajadores, a fin de manifestar su inconformidad ante la situación precaria en que se encontraban, nuevamente el Gobierno respondió apaciguando los ánimos de los trabajadores por medio de una masacre, resultando muchos trabajadores muertos y aprehendidos en diversos estados y al final, continuaron sometidos al régimen capitalista.

Se desprende entonces, que el resultado de dichos movimientos fue una clara observación de que las finanzas públicas se encontraban por encima de la agricultura, la minería, la industria, así como la ambición rentista del capitalista. Ante todo es el punto de partida del desarrollo industrial basado en la explotación del obrero, no obstante lo anterior, estos movimientos propiciaron el advenimiento de la Revolución mexicana.<sup>8</sup>

Sin embargo, fue hasta 1912 cuando se comprobó la fuerza y unidad de los trabajadores mexicanos, al crear "La Casa del Obrero", con Lombardo Toledano a la que poco después agregaron la palabra "Mundial". Fue símbolo de esta organización la bandera rojinegra como símbolo de luto de los hermanos caídos en Chicago.

La Casa del Obrero Mundial participó activamente en la revolución mexicana con el llamado "Ejército Rojo", constituido por Don Venustiano Carranza y por el grupo femenino "Acrata", constituido por el mismo jefe revolucionario.

"En 1916 desapareció la Casa del Obrero Mundial, poco después de una huelga nacional con motivo de la falta de cumplimiento a lo ofrecido a los trabajadores por el Gobierno Constitucionalista. Ello era que se pagaría con moneda, se reduciría la jornada de trabajo y se aumentarían los salarios. Sin embargo, se pagaba con billetes llamados infalsificables pero que no tenían ningún valor en el mercado".<sup>9</sup>

A continuación haré referencia a algunas Leyes, Decretos y Disposiciones que por su importancia, determinaron el cause del Derecho del Trabajo Mexicano, debiendo mencionar que antes de la expedición de la Ley Laboral de 1931, se expidieron en diversos Estados leyes relativas a algunos aspectos en materia de trabajo, ya que si bien la Constitución Política vigente establece en su artículo 73 fracción X que la facultad de legislar en materia de trabajo corresponde al Congreso de la Unión, otorgando en consecuencia un carácter federal a dicha facultad, no fue sino hasta 1931 que se expidió la Primera Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>8</sup> IBID. PP. 10 y 11.

<sup>9</sup> LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL, (DISCO MAGNETOFONICO) Luis Araiza Galván. (PRODUCTOR), CONACURT-PRODUCTOS ESPECIALES. C.B.S.

## ESTADO DE MEXICO

A iniciativa del entonces Gobernador del Estado de México, Don José Vicente Villada, se expidió el 30 de abril de 1904, la ley sobre accidentes de trabajo, cuyo artículo 30, inspirado en el principio del riesgo profesional expone: "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados a que disfruten de su sueldo a que hace referencia en los artículos anteriores y en el 1787 del Código Civil, sufran estos algún accidente que les cause la muerte o lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo. Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario".<sup>10</sup>

El sistema de indemnización es en esta ley pobre y excesivamente limitativo. Ya que la importancia de la misma, desde el punto de vista histórico, estriba en que constituye un antecedente de nuestra legislación del trabajo, estableciendo un punto de iniciación de una tendencia inspirada en principios que han prevalecido en la legislación sobre accidentes en los países más cultos como lo son Francia, Italia, Alemania, entre otros.

Como garantía de los derechos del obrero la ley de que tratamos establecía la irrenunciabilidad de sus disposiciones.

## NUEVO LEON

El entonces Gobernador de Nuevo León, Don Bernardo Reyes inició ante la legislatura del Estado, una Ley sobre accidentes de trabajo, que fue expedida el 9 de noviembre de 1906 y cuyo texto sirvió más tarde, en los años de 1913 y 1916 de modelo para accidentes del trabajo de Chihuahua y Coahuila, respectivamente.

El artículo 1º de la Ley en comento establecía:

---

<sup>10</sup> DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tercera Edición, Tomo I, México 1979, PP. 286 y 287.

"El propietario de alguna empresa de las que se enumeran en esta ley, será responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o con ocasión de éste."

La propia Ley en su artículo 20, estableció:

"No dan origen a la responsabilidad civil del empresario los accidentes que se deban a alguna de éstas causas"

- I. Fuerza mayor extraña a la industria de que se trate;
- II. Negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima; y
- III. Que el operario tenga intención de causarse daño."

El artículo 20 de esta Ley aclara que todo accidente se estimaría, comprendido en la primera parte del artículo y por ende responsabilizando al patrón de los riesgos profesionales, mientras no se probase alguna de las circunstancias mencionadas en la parte final del mismo.

Ofrecía la ley a que nos referimos la particularidad, en relación con la del Gobernador Don José Vicente Villada de no definir el accidente de trabajo, y además la de no hacer referencia directa a la enfermedad profesional.<sup>11</sup>

## **AGUASCALIENTES**

En Aguascalientes el 8 de agosto de 1914 se dio a conocer un decreto en virtud del cual se redujo la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

## **JALISCO**

En Jalisco se decretaron reglamentos relativos a la prestación de servicios; el 28 de diciembre de 1915, se expidió decreto por virtud del cual, se instituyeron las Juntas Municipales para resolver los conflictos laborales; reglamento la jornada de trabajo; el trabajo a destajo; los salarios mínimos para la ciudad y el campo; aceptó la teoría del riesgo profesional y prohibió el trabajo a los menores de nueve años de edad.

---

<sup>11</sup> JIMENEZ IZQUIERDO, MELCHOR, La Procuraduría de la Defensa Obrera, Tesis Profesional, México, D.F., 1974, PP. 29 y 30

## **SAN LUIS POTOSÍ**

El 15 de septiembre de 1914 en San Luis Potosí, se dictaron disposiciones fijando salarios mínimos; reduciendo la jornada a ocho horas y cancelando las deudas de los campesinos.

## **VERACRUZ**

El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en Veracruz, y el día 19 del mismo mes, se expidió la Ley del Trabajo de la Entidad la cual contenía capítulos sobre jornada máxima, salarios mínimos, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo y reorganización de la justicia obrera. Al año siguiente se promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales (de la República).

## **YUCATÁN**

En Yucatán, Don Salvador Alvarado expidió un decreto creando Consejos de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, en 1915. En diciembre del propio año entró en vigor la Ley del Trabajo del Estado.<sup>12</sup>

Cabe mencionar que la ley de Yucatán y en especial la de Veracruz influyó en las demás leyes con que contaba cada Estado, en virtud de que abundó sobre la libertad sindical y el derecho de huelga, además que tomó no solo los intereses sociales y económicos regionales, sino los intereses sociales y económicos de cada región.

Asimismo, tomando en cuenta que en aquella época algunos de los conflictos colectivos de trabajo creaban problemas de carácter general a la economía nacional como eran los problemas de ferrocarrileros, textiles y mineros, en ese entonces la Secretaría de Industria dictó tres circulares, mismas que establecían criterios de competencia por materia para conocer de sus problemas y que eran las siguientes:

---

<sup>12</sup> DE BUEN LOZANO NESTOR, IBID. PP. 300 y 301

a) La circular de fecha 18 de abril de 1926, misma que dio a conocer a los gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serian resueltos por el departamento de trabajo de la Secretaría de Industria.

b) La circular de fecha 5 de marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la industria minera serian del conocimiento de la Secretaría de Industria.

c) La circular del 18 de marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la industria textil, serían resueltos por el departamento de trabajo de la Secretaría de Industria, celebrándose un contrato ley a efecto de uniformar su aplicación en toda la República Mexicana.

Ante las diversas situaciones que provocaba la aplicación de leyes de trabajo por los gobiernos de los Estados, en que se desahogaban asuntos que afectaban la economía nacional, mediante el decreto del 27 de septiembre de 1927, se crearon las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, que tenían como finalidad la de conciliar los asuntos laborales y las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, con el objetivo de reglamentar las leyes de ferrocarriles, petróleos y minería. Tal situación creó un debate constitucional que se resolvió con la expedición de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, y la distribución de competencias ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

## **DECRETO DE ADICIONES AL PLAN DE GUADALUPE**

Don Venustiano Carranza es el más entusiasta activista del constitucionalismo, también es el hombre que dio el tiro de gracia a la dictadura y al fascismo, impuesto por casi cien años a partir de la Independencia Mexicana. En su "Decreto de Adiciones al Plan de Guadalupe" tiene especiales disposiciones respecto al derecho social y muy especialmente el Derecho del Trabajo. Dice en lo relativo:

"Artículo 2º : El primer jefe de la Revolución encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha todas las leyes, disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre si; Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña

propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema cooperativo de impuestos a la propiedad raíz; legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias."

Las promesas revolucionarias contenidas en las "Adiciones al Plan de Guadalupe" tendientes a satisfacer las necesidades económicas y sociales de obreros y campesinos sobre nuevas bases de ordenación económica y equitativa distribución de la riqueza pública, se consolidaron definitivamente en la Constitución Política de 1917.

"Una revolución tan onda como la de México", dice Arquistáin, "necesita leyes bastante duras para que pueda penetrar como cuñas de acero, hasta las raíces de la sociedad. Requiere también órganos sociales que golpeen como masas, sobre esas leyes hasta que estén bien clavadas y salte en pedazos el bloque de privilegios y usurpaciones que la revolución quiere destruir, pero sobre todo, necesita un Estado Moral y Competente, centro y alma de todo el sistema."<sup>13</sup>

Por eso, la obra de la revolución en materia obrera, es radical y de gran trascendencia sociológica, jurídica y económica para nuestro país.

En el mes de enero de 1917 se hablaba ya del nacimiento de un nuevo Derecho, el "Derecho Social", en México se habían logrado establecer las garantías reivindicatorias de la clase humilde, que había pagado con su sangre en los campos de batalla, y que era fuente primordial del progreso de la economía mundial, la clase obrera.

Este nacimiento se refiere por supuesto al cauce del artículo 123 Constitucional.

En el momento de inaugurar su sesión, el Constituyente de 1917 una numerosa comisión del pueblo de Querétaro compuesta en su mayoría, trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos a quienes acompañaban mujeres y niños, irrumpieron el recinto manifestando:

---

<sup>13</sup>JIMENEZ IZQUIERDO, MELCHOR, IBID. PP.31 y 33

"...Estos que estamos aquí, somos los representantes de todo el pueblo queretano, que viene a decir a ustedes, que esperan que la Constitución sea verdadera, real, efectiva, liberal y fundada sobre bases inmovibles, a fin de que mejore un tanto la condición económica, política y social del pueblo mexicano". En nombre del Congreso contestó Manuel Aguirre Berlanga, quien entre otras cosas dijo emocionado: "estad seguros, id a decirlo a todos vuestros compañeros, que abrigamos el anhelo más grande, más intenso, para alcanzar el triunfo definitivo de la Revolución".<sup>14</sup>

La Asamblea Constituyente realizó los ideales del movimiento liberatorio de 1910 y las promesas sociales de la Revolución, hechas por Don Venustiano Carranza.

La libertad de trabajo fue ratificada por los constituyentes de Querétaro, más al iniciarse la discusión del artículo 5º, el 26 de diciembre de 1916, se reveló el contenido social de la Revolución; los constituyentes pretendían establecer preceptos que no correspondían a un régimen de garantías individuales, conservación de los derechos naturales del hombre, sino algo evidentemente superior, garantías para una clase social, la trabajadora; reformas para satisfacer las necesidades obreras, es decir, garantías sociales.

El origen del artículo 123 se encuentra en el texto del artículo 5º, que adicionaba este precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso del séptimo día, igual salario para igual trabajo, derecho de indemnización por accidentes profesionales, etc.

El propósito de la redacción del artículo 123 citado, no era únicamente el de proteger a la persona obrera, sino a una clase social, la trabajadora. La iniciativa consignaba el derecho de huelga.

No obstante la oposición hecha por algunos diputados y la defensa de algunos otros como los diputados Lara y Victoria, que pueden ser consideradas como apasionadas, lograron despertar una gran simpatía y apoyo entre la mayoría de los diputados constituyentes. Era la primera chispa que se arrojaba sobre la forma añeja de las constituciones clásicas, que hizo combustión cuando el diputado Manjarrez propuso el establecimiento de un capítulo especial sobre el trabajo en el Código Supremo.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>IBID.PP.38 y 39.

<sup>15</sup>DE LA CUEVA MARIO, IBID. P. 49.

El diputado yucateco Héctor Victoria, obrero ferrocarrilero, fue el primero en proponer bases constitucionales "sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas; convenios industriales; Tribunales de Conciliación y Arbitraje; indemnizaciones; etc. De aquí se deriva la teoría del Derecho del Trabajo, como mínimo de garantías constitucionales, distintas de los derechos individuales que en 1857 fueron base y objeto de las instituciones sociales.<sup>16</sup>

Luego hablaron Zavala, Von Versen, Manjarrez, Pastrana James, Josafat Márquez, Porfirio del Castillo, Fernández Martínez, Gracidas y Palavicini, quien hizo aclaraciones sobre una huelga de impresores de billetes en Veracruz: "en esos días de impresores de billetes que era la moneda de la revolución, con la cual se tenía que pagar al ejército, el C. Primer Jefe, por conducto de la Secretaría de Hacienda, acordó que todos los impresores empleados del gobierno no eran obreros, sino asimilados al servicio militar; en tal concepto, como el periódico "El Pueblo" estaba desprendido entre los que se pagaban la nómina oficial, se dirigió circular a la Secretaría de Instrucción Pública, que era de donde dependía el periódico "El Pueblo", para aplicar la misma regla. En tal virtud tuvieron que quedar obreros del periódico "El Pueblo" idénticas condiciones a los obreros de la oficina de billetes porque no podía haber diferencia.<sup>17</sup>

Por instrucciones del entonces Presidente de la República Don Venustiano Carranza y en cumplimiento a las promesas de la Revolución se encomendó a una comisión a fin de formular un proyecto o leyes o todos los preceptos que fueren necesarios, en los que se tratase el problema obrero en sus diversas manifestaciones, incluso en relación con la huelga expresando lo que al respecto refiere el maestro Trueba Urbina en su obra El Artículo 123:

"Ahora vamos a este caso: han subido el precio del producto que se están fabricando; los salarios, al estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; ha subido el producto de una manera considerable, las ganancias que está obteniendo el industrial son exageradas; entonces viene el conflicto, entonces viene el medio de huelga con el objeto de obtener estos, y aquí ustedes como el C. Primer Jefe se ha preocupado de una manera especial sobre el particular, y van ustedes a oírlo: "Esta Ley reconoce como Derecho Social Económico, la huelga",<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> IBIDEM

<sup>17</sup> F. PALAVICINI FELIX, Historia de la Constitución, Tomo I, México, D.F. 1917, PP 285 a 373.

<sup>18</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO. El Artículo 123, Editorial Talleres Gráficos Laguna, México 1943, PP 19 a 21

El 13 de enero de 1917, se dio a conocer el proyecto del capítulo "Trabajo y Previsión Social", que había de ser el artículo 123 de la Constitución.

El maestro Trueba Urbina nos dice en su obra El Artículo 123: "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y es necesario la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no accedan a sus demandas, es el cesar en el trabajo colectivamente y todos los países civilizados, reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia."<sup>19</sup>

Así pues, se reconoce a los constituyentes de Querétaro el título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho constitucional de huelga; son los forjadores de la primera constitución del mundo que consagra las garantías sociales.

Así las cosas, cuando se discutió en el Congreso de Querétaro la reforma del artículo 1º de la Constitución de 1857, los constituyentes precisaron la diferencia entre las "Garantías Individuales". O "Garantías Constitucionales" en las que "concurren y coexisten dos clases de garantías: garantías individuales y garantías sociales"; y aunque los tratadistas aconsejan emplear el término derechos del hombre, se consideró más claro el rubro de las garantías individuales, refiriendo tres garantías individuales que ven al individuo, a la nación, a todo el conjunto y a todo el conglomerado de individuos; y hay garantías constitucionales o políticas que ven ya a la estructura, ya la convicción del gobierno mismo".<sup>20</sup>

Al respecto, se establece en el artículo 1º de la Constitución de 1917 que:

"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

---

<sup>19</sup> IBIDEM

<sup>20</sup> L. GRACIDAS, CARLOS. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional, México 1945. P. 106.

No obstante, es preciso aclarar que el propio capítulo de garantías individuales contiene disposiciones de carácter social, tal es el caso de los artículos 3º, 27, 28 y 123 de la propia Carta Magna.

El artículo 123 es prioritario de los derechos de los trabajadores sobre las ganancias patronales. Antes de prever la reinversión por parte de la empresa es menester garantizar la estabilidad económica y laboral del trabajador.

La Revolución se consolidó jurídicamente en el Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de Querétaro el 1º de diciembre de 1916. Esta asamblea expidió el nuevo código político-social, (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) que contiene los ideales inspiradores de nuestro movimiento liberatorio, iniciado en el año de 1910, que sustituyó a la vieja Constitución de 1857.

Así pues, considero que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en 1917, especialmente su artículo 123 es el logro más importante de la lucha de la clase obrera, origen del Derecho Social no sólo en este País, sino en el mundo entero, puesto que dicho artículo constituye un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

## 1.2. ANTECEDENTES DE LA SUSTITUCION PATRONAL

### a) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el proyecto del artículo 73 fracción X de la Constitución de 1917, así como la reforma hecha al artículo antes mencionado de fecha 31 de agosto de 1929, se autoriza al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, pero dadas las necesidades de las entidades federativas que eran diversas se establece:

"...El Congreso de la Unión y las legislaciones de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir las siguientes..."<sup>21</sup>

Como se ha dicho, el Congreso de la Unión tenía facultades exclusivamente para legislar en materia de trabajo, el cual creó una comisión que se encargaría de un proyecto de Código Federal de Trabajo integrada por los Diputados Alfredo Iñarritu, Enrique Delhumeau y Pradexes Balboa, quienes elaboraron un proyecto que finalmente fue sometido a la aprobación del entonces Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio para su aprobación del Congreso con fecha 18 de agosto de 1931 y que fue el primer proyecto que establecía garantías sociales, la primera Ley del Trabajo de índole Federal.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 1º establece: "La presente Ley es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades Federales y Locales en los casos y términos que la misma establece".<sup>22</sup>

En la Ley Federal del trabajo de 1931 la figura de SUSTITUCION PATRONAL se encontraba regulada, en su artículo 35 que establecía:

ARTICULO 35.- La sustitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas

---

<sup>21</sup> MUÑOZ LUIS, IBID. P.34

<sup>22</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO. Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. 58ava Edición, México 1968, P. 15.

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.<sup>23</sup>

Para legislar sobre la sustitución patronal, los legisladores de esa época, consideraban la proyección de la Empresa en el Derecho Laboral en dos aspectos fundamentales:

1.- La empresa como sujeto de contratación, que conduce a determinar si tiene o no el carácter de patrón, de lo cual depende la existencia de la relación obrero patronal y las responsabilidades laborales inherentes. En caso afirmativo, se equipararan los términos empresario-patrón, que en definitiva confluyen en la noción jurídica esencial del patrón.

2.- La empresa como patrimonio, sujeto a la afectación jurídica derivada de las responsabilidades laborales; presupone acreditar que el titular de la empresa tiene el carácter de patrón; y, en caso afirmativo, determinar el fondo patrimonial afectado por las obligaciones laborales.

Si tomamos en consideración este segundo aspecto, para los efectos de la sustitución habría que decir que la empresa no se identifica con el patrón, sino que aparecen como entidades jurídicamente distintas, pues en tanto que el patrón-empresario, tiene autonomía para organizar los factores de la producción y es el sujeto activo en la estructura de la empresa, la empresa-patrimonio constituye el sujeto pasivo, encontrándose dualmente subordinada; en cuanto al empresario, por su facultad de disposición y de mando sobre el conjunto de la empresa; y en cuanto a los trabajadores, respecto a sus derechos sobre la empresa como fuente de trabajo.

En este sentido, armonizando el interés patronal inherente al riesgo de la inversión y a la iniciativa directora (que es también trabajo y no sólo capital), con el interés social que representa la protección del derecho de los trabajadores, que en cierto modo constituye también un derecho patrimonial, cabe perfilar la evolución del antiguo concepto de la empresa, considerada propiedad exclusiva del capital.

Lo anterior, queda expresamente superado en diversas Ejecutorias pronunciadas por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, en el año de

---

<sup>23</sup> CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo, Editorial Esfinge, S.A. México, D.F. Primera Edición. PP.64

1958 que establecen en lo conducente: para que exista sustitución de patrón, en los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se requiere que una negociación considerada como unidad económica jurídica, transmita de una persona a otra el patrimonio de la misma, como unidad, o parte del patrimonio pase a otra persona.

De los citados criterios jurisprudenciales puede advertirse que se da un tratamiento distinto a la empresa, es decir, deja de ser considerada como un ente jurídico, se prescinde incluso de la empresa, para considerar a la "fuente de trabajo", y ésta puede abarcar toda la empresa, como unidad económica jurídica, o sólo una parte de la empresa, la que al subsistir como unidad de producción, debe mantener la relación de trabajo, por lo que lo único importante es considerar a la empresa como fuente de trabajo y no como empresa, propiamente dicha.

Sin embargo, cabe apuntar que el concepto de empresa reducido prácticamente a la fuente de trabajo era suficiente para proteger el derecho al empleo, mas resulta ya insuficiente para amparar un nuevo derecho derivado del contrato de trabajo, como es la participación en las utilidades, que constituye un derecho sobre la empresa, por lo que la noción jurídica de la empresa como patrón, tendrá que ser reelaborada para estos efectos, atrayendo al derecho laboral el estatuto de la empresa en el derecho mercantil.

También la Ejecutoria denominada PATRON EN LOS CASOS DE ASOCIACION EN PARTICIPACION, hace patente lo antes señalado al establecer: "...Como de conformidad con la Ley de Sociedades Mercantiles la Asociación en Participación no tiene personalidad jurídica ni razón social o denominación y el asociante obra en nombre propio, no existiendo relación jurídica entre los terceros y los asociados, quienes prestan servicios al asociante deben considerarse trabajadores de éste, y no de una entidad inexistente como lo es la mencionada asociación..."<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> D. 3421/53, Federico Figueroa Fuentes, 2 de septiembre de 1954

## **b). LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

La Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, que entró en vigor el primero de mayo del mismo año, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, abrogó la anterior Ley Federal del Trabajo, de 18 de agosto de 1931, que estuvo vigente durante 39 años, se componía de 1,010 artículos.

El anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue elaborado en 1969 por los juristas: Doctor Mario de la Cueva y los Licenciados Salomón González Blanco (entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social), Ramiro Lozano, María Cristina Salmorán de Tamayo y Alfonso López Aparicio, los que invitaron a los distintos sectores y organismos del país que pudieran tener algún interés en la misma a exponer sus puntos de vista en relación con el citado proyecto.

Los 1,010 preceptos de dicho ordenamiento laboral, de los cuales fueron derogados veinte, se distribuyen a través de dieciséis títulos, de los cuales pertenecen al derecho sustantivo laboral 684, los que se refieren a los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, a la declaración de la naturaleza y alcance de la Ley y a las distintas figuras e instituciones laborales que reconoce y regula, así como a las relaciones individuales y colectivas de trabajo, a los riesgos laborales a las autoridades del trabajo y al personal jurídico de las Juntas y 336, que se refieren al derecho adjetivo.

De todo el contexto del multicitado estatuto laboral, cuyas disposiciones son de orden público, interés social y rigen en toda la República Mexicana, se desprende que además de sus características de justicia social, equilibrio entre los dos factores de la producción y de equidad, también resalta, el de protección y especial ayuda que le otorga a la parte trabajadora, por considerarla la más débil en la relación de trabajo, estableciendo así un equilibrio entre las partes integrantes de la relación de trabajo.

Su alcance y ámbito de explicación comprende a las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y trabajadores tanto de las ciudades como del campo, así como a las dedicadas a actividades propias y habituales de la agricultura, ganadería y forestales al servicio de un patrón.

En la exposición de motivos de la legislación laboral en comento se reconoce entre otros aspectos e instituciones de transcendencia, el de la estabilidad de los trabajadores en el empleo.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, derivadas de las reformas al artículo 123 que tuvieron lugar en el año de 1962, se conservan en el proyecto de una manera general, únicamente en la figura de la sustitución de 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 hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores de la empresa.

Considero que es importante la adición hecha al artículo antes referido, puesto que la anterior legislación era incierta en dicho aspecto y no garantizaba en forma alguna que los derechos de los trabajadores pudieran ser afectados por la sustitución.

Al establecerse el momento a partir del cual, debería de contarse el término de seis meses señalado en dicho numeral, se genera una certidumbre jurídica a fin de proteger la garantía individual relativa al trabajo.

### **c). REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.**

A partir de las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo, en 1980 la Sustitución de Patrón quedó regulada en el artículo 41 que a la letra dice:

**"ARTICULO 41.-** La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha en que se hubiese dado aviso 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.

Debe entonces de considerarse que la sustitución de patrón consiste en que los derechos y deberes patronales que integran las relaciones de trabajo, se transmiten sin modificarse a un patrón distinto, el cual en un principio estuvo facultado y obligado por las mismas.

Así las cosas, considero que el citado artículo resulta ambiguo, en atención a la evolución del Derecho en sus diferentes ramas, trataremos de analizar distintas figuras jurídicas en las que podría actualizarse la sustitución patronal, o que por su naturaleza jurídica tienen intrínseca relación con la sustitución, con el único fin de poder conceptualizar la sustitución patronal que es motivo de la presente tesis.

## CAPITULO II

### CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES

#### 2. LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El hombre es la célula cuya existencia y vida de relación con otro, constituye la substancia de las comunidades humanas, por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas, o de acuerdo con la terminología jurídica, el hombre por su sola cualidad de hombre es persona.

Dentro de la ciencia del Derecho, los hombres son considerados como portadores de deberes jurídicos y derechos subjetivos, designándolos como sujetos de Derecho, refiriéndose a la titularidad de los derechos y obligaciones impuestas y reconocidas por la ley.

En este sentido puede decirse entonces que, no es el sujeto de Derecho el que tiene deberes y derechos, sino el hombre que, como portador de unos y otros, merece la calificación de "sujeto de Derecho".

La "capacidad" o "personalidad jurídica" es una cualidad propia de los seres humanos y que los identifica como destinatarios jurídicos de los derechos y deberes precisados por el Derecho.

La condición de sujeto jurídico no es más que un modo de expresar el hecho de que las normas jurídicas se dirigen a determinados destinatarios o hacen depender de éstos la función de la tutela jurídica.

Habiendo sido el Derecho creado por los hombres para ordenar la convivencia humana, se entiende por sí solo que sus normas se dirigen en primer término a los hombres haciendo de éstos sujetos jurídicos, integrantes de una relación jurídica, ya sea con el Estado o con otros sujetos, incluso, en relación con la propia normatividad.

No obstante, el Derecho también trata a otras realidades de la convivencia humana, a determinadas creaciones de hombre, como destinatarios de sus normas o de sus sanciones, los sujetos así creados son llamados personas jurídicas en estricto sentido.

"La iniciativa presidencial empleó el término persona física para designar al hombre-trabajador, denominación que pasó a la Ley. Pero al lado del hombre existen las personas creadas por el orden jurídico, a las que la doctrina denomina personas jurídicas y en ocasiones morales; la iniciativa hablaba de personas jurídicas, en oposición al de personas físicas, que se reservó para el hombre, y desecho el término de personas morales porque es una aberración, pero la Cámara de Diputados se empeñó en la segunda denominación. De estas consideraciones concluimos que la persona, física o jurídica, es el sujeto titular de derechos y obligaciones".<sup>25</sup>

#### a). TRABAJADOR.

Al referimos al concepto de trabajador, me refiero al sujeto como ente titular de derechos y obligaciones con capacidad jurídica, quien es susceptible, potencialmente de integrarse a la planta productiva del país, brindando su fuerza de trabajo como asalariado o de manera independiente.

Para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador. Según el maestro Mario de la Cueva, trabajador es quien "pertenezca a la clase trabajadora", lo cual en realidad no dice nada, ya que para ser trabajador es necesario, contratar sus servicios de manera subordinada y mediante la retribución de un salario.

El maestro Néstor de Buen Lozano, no da ningún concepto de trabajador, y critica la definición legal señalando que tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico persona jurídica.

Como lo definen en la Ley Federal del Trabajo, trabajador es la persona física, nunca moral que presta o otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. El patrón si puede ser cualquiera de las personas jurídicas o morales que regula la Ley.

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, MARIO, IBID, P. 151.

"La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y ser ejercido durante la jornada de trabajo".<sup>26</sup>

Tal señalamiento podrá ser completado por otro de los elementos esenciales a la relación de trabajo que se hace consistir en la dependencia económica prevista en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

El servicio, por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal. Así una persona puede prestar a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros a partir del establecimiento de una relación laboral, que normalmente debe materializarse mediante la suscripción de un contrato de trabajo.

El artículo 3º de la Ley de 1931 establecía que "trabajador" era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

De la definición de trabajador que daba la Ley, ante la ambigüedad de sus conceptos podía llegarse al absurdo de pensar podían ser considerados trabajadores tanto las personas físicas como las morales, atentando a la dignidad de los propios trabajadores.

Por lo demás, "...el término empleado se considera igual, exactamente igual, para los efectos de la Ley Laboral, que el término trabajador...".<sup>27</sup>

Para los efectos de la Ley del Seguro Social, se consideran como trabajadores no sólo a los sujetos que prestan sus servicios para una empresa, sino también las que lo realizan en forma independiente, sin subordinación, a los profesionales, comerciantes en pequeño, y demás trabajadores no asalariados, así como los ejidatarios comuneros, pequeños propietarios, etc., (Artículo 13 de la Ley del Seguro Social).

---

<sup>26</sup> CABAZOS FLORES, BALTAZAR. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas, S.A. DE C.V., México, D.F. 1997, P. 134.

<sup>27</sup> IBID P. 135.

Como trabajador, persona física, debemos entender al género humano en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 constitucional que establece que el varón y la mujer, son iguales ante la Ley, en concordancia con lo cual, el Código Civil vigente establece que los cónyuges, tanto el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen a la moral social o familiar.

No obstante tal señalamiento, es menester precisar que aún cuando en la Constitución se reconoce la igualdad de ambos sexos, aún se encuentran reminiscencias en la legislación civil, de las que pueden derivarse que en realidad la desigualdad es patente en razón de que de su observancia se desprende que en el mercado de trabajo, los puestos y condiciones de trabajo mejores están reservados para los varones.

Asimismo la ley prohíbe establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad (teniendo 14 años cumplidos), credo religioso, doctrina política o condición social.

Las disposiciones constitucionales y legales referidas, en la práctica son frecuentemente violadas y desconocidas, ya que constantemente los patrones sí contratan a su personal atendiendo a criterios y atributos o condiciones prohibidas por la Ley, tales como la raza, el sexo, o las creencias religiosas o políticas.

En nuestra Carta Magna, se establece sin distinción la calidad de trabajador, empleando vocablos tales como obrero, jornalero y artesano, mientras que, en la Ley Federal del Trabajo únicamente se refiere al "trabajador" como uno de los entes que integran la relación de trabajo.

En la práctica casi siempre se utiliza la expresión de "empleado" para referirse a los trabajadores de oficina, mostrador, de confianza y agentes, pero no hay soporte legal para sostener tal distinción.

En los Tratados Internacionales y los usos que se derivan de su aplicación, es frecuente escuchar el término de "empleador" al referirse al patrón y el de "trabajador" al que realiza el trabajo o presta el servicio.

En razón de lo anterior, pueden considerarse como sinónimos los términos obrero, artesano, operario y trabajador, ya que todos pueden quedar englobados bajo el término genérico de "trabajador" por lo que resulta inútil e intrascendente la enumeración que de ellos dan tanto la Constitución como la ley reglamentaria.

Para que tenga tal carácter, también es necesario que concurren los otros elementos de la relación de trabajo, como son: la "subordinación" y el deber de obediencia por parte del trabajador, aunque esta facultad y obligación tienen que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral. También debe ser "personal", es decir, realizarlo, precisamente la persona contratada y no otra, y debe mediar el "pago de un salario", lo que integra el otro elemento de la relación de trabajo como lo es la dependencia económica.

Los anteriores requisitos deben concurrir para que se integre la denominación legal de "Trabajador".

El trabajador, de acuerdo con nuestra legislación laboral tiene la obligación de desempeñar su trabajo bajo la dirección tanto del patrón como de sus representantes y la desobediencia a las órdenes de aquéllos, es causa de rescisión de la relación de trabajo.

Existen distintas clases de trabajadores como son:

**EL TRABAJADOR DE PLANTA**, es el trabajador que desempeña servicios de carácter permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indeterminado.

**EL TRABAJADOR TEMPORAL**, es el que sustituye a otro por un periodo determinado de tiempo, como su nombre indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio, como por ejemplo el que sustituye a un empleado enfermo, mientras dura la enfermedad del sustituido, (tiempo determinado).

**EL TRABAJADOR EVENTUAL**, que es quien presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo, el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento (obra determinada).

**EL TRABAJADOR DE TEMPORADA**, cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo, los que prestan sus servicios exclusivamente durante la zafra, para cortar la caña o durante la pizca del algodón, los que no obstante su periodicidad, son considerados por la Ley como trabajadores de planta (obra determinada).

**EL TRABAJADOR A DESTAJO**, a quien se le paga por unidad de obra ejecutada (obra determinada).

**EL TRABAJADOR DE BASE** que es el trabajador que no es de confianza pudiendo también ser de planta.

También pueden clasificarse los trabajadores atendiendo a sus organismos gremiales o de clase, en sindicalizados y no sindicalizados.

"Atendiendo a su empleador, en trabajadores particulares, los que corresponden en general a la iniciativa privada y otros organismos, y trabajadores o funcionarios públicos, trabajadores de los Estados, de la Federación y de las entidades municipales de la República, trabajadores bancarios, etc".<sup>28</sup>

Asimismo la Ley comprende no en forma genérica, sino directa y específica a los trabajadores de confianza, de buques, a las tripulaciones de aeronaves civiles, a los ferrocarrileros a los autotransportistas, a los que realizan maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal, a los trabajadores del campo, músicos, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos, trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y similares, a los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y a los trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por la Ley, a todos los que por las características especiales de los trabajos o servicios que prestan, los cataloga la Ley bajo la denominación de "TRABAJOS ESPECIALES", a los que dedica disposiciones específicas para cada una de dichas actividades, todas las que enmarca dentro del rubro: trabajos especiales, en su Título Sexto que consta de 17 capítulos.

La Suprema Corte de Justicia ha considerado que los policías bancarios no son considerados trabajadores para la Ley Federal del Trabajo, por ser una autoridad la que efectúa sus nombramientos o designaciones, aunque en estos

---

<sup>28</sup> DR. MIGUEL BORREL NAVARRO. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1988, P. 69 y sig.

casos, si el policía bancario, aparte de su función normal como tal, realiza para el patrón otra función o actividad laboral como pudiera ser la de servirle de chofer o cualquier otra labor diferente a la de policía, sería considerado trabajador a los efectos de la Ley Federal del Trabajo, pero sólo en lo que se refiera a la labor extra desempeñada. Jurisprudencia XXXVII, 5ª. Parte, pág. 60 y LXXX, 5ª. Parte, pág. 29 y LXXXII, 5ª. Parte, pág. 28.<sup>29</sup>

Según el criterio citado, no se requiere de un horario fijo o prefijado en la relación de trabajo o contrato, para estimar que existe relación laboral sujeta a las disposiciones y protección de la Ley del Trabajo, siempre que el trabajo se ajuste a los fines de la empresa.

El maestro Baltazar Cabazos refiere el libro titulado Derecho del Trabajo, que publico la Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid, con relación a los socios empleados y señala:

"...La situación del miembro de una sociedad que presta también su trabajo dependiente a la misma en una situación compleja, que no parece que pueda ser estudiada con criterios generales sino que, por el contrario, tales criterios han de variar en función de los diversos supuestos pensables...

...Parece que hay, en principio, acuerdo respecto a la incompatibilidad entre el contrato de sociedad y el contrato de trabajo, en el sentido de que el copropietario de una empresa no puede ser a la vez trabajador por cuenta de la misma. Identificándose los socios con la sociedad, porque los riesgos de aquéllos son los de ésta y porque la voluntad de ésta emana de aquéllos, resultaría que en la misma persona se reuniría la condición de empresario y de trabajador y, por tanto, de empresario de sí mismo. Si el trabajador es, por principio, ajeno al riesgo de la empresa, el socio (que participa en ese riesgo) no puede considerarse trabajador..."<sup>30</sup>

Al respecto, la jurisprudencia ha ido resolviendo los diversos supuestos concretos que le han sido planteados y nos permite llegar a la muy genérica conclusión de que la calificación de cada uno de ellos ha dependido del grado de participación del socio en la sociedad.

---

<sup>29</sup> Véase amparo. Directo. 9512/67 del Banco de Comercio, S.A.

<sup>30</sup> BALTAZAR CABAZOS, IBID. P. 136

En último término, lo único válido son los principios generales sobre la participación del trabajador en el riesgo de la empresa y el grado de la misma. Si el socio que trabaja en la empresa participa directamente, con derecho al control y asumiendo una parte del riesgo de suficiente importancia, no estamos ante un contrato de trabajo. Cuando el trabajador es un modesto socio de una sociedad anónima, estamos ante un contrato de trabajo perfectamente compatible con la vinculación como accionista a la compañía para la que se trabaja.

De no ser así todos los patrones darían una acción a sus trabajadores para quitarles dicho carácter y evitar las normas laborales.

#### **b). PATRÓN.**

Según el Diccionario Jurídico, Patrón es el empleador de obreros y, según el diccionario de la Lengua, tiene diversas acepciones como la de "dueño de la casa" o jefe de un barco, cuyo femenino es patrona.

De acuerdo con el artículo 10 de nuestra Ley Laboral, "el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo éstos quedar subordinados a aquél".

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

Asimismo debe destacarse a este respecto que, nuestro ordenamiento laboral considera representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza tales funciones, aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las denominaciones o categorías lo cual también resulta importante con respecto a la personalidad y representación en el juicio laboral.

#### **c). INTERMEDIARIO.**

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 12 define al intermediario como "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Nuestro Código Laboral sólo dedica cuatro preceptos, el 12, 13, 14 y 15 a esta figura jurídica del intermediario, que cada día es menos utilizada en el campo del Derecho del Trabajo, ya que generalmente los intermediarios son insolventes y el responsable de las obligaciones laborales siempre es el patrón, es decir, el que recibe el trabajo o servicios.

El artículo 13 de la Ley Laboral, previene que no serán considerados intermediarios sino patrones las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes, para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, ya que en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o los servicios por las obligaciones contratadas con los trabajadores.

El artículo 15 del mismo ordenamiento legal, determina una responsabilidad solidaria para las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes.

La anterior Ley Federal del Trabajo de 1931, dedicaba únicamente su artículo quinto al intermediario, al que definía como "toda persona que contrata los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón" y agregaba que "no serán considerados como intermediario sino como patrones, las empresas establecidas que contraten los trabajos para ejecutarlos con elementos propios"

La vigente Ley del Trabajo expresamente señala los casos en que no serán considerados como intermediarios sino como patrones, según lo establecido en los artículos que se han analizado anteriormente.

Lo primero que resalta de lo dispuesto en la vigente ley es que la generalidad peca de imprecisión, al señalar que se actualizará la figura de intermediario cuando cuente "...con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones..." sin establecer las características propias del supuesto que contempla.

Con respecto a la intermediación laboral, debemos tener siempre presente que por disposición expresa del artículo 14 de la Ley Laboral vigente, en todos los casos en que se utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones que

deriven de la Ley y de los servicios prestados, las personas que utilicen a dichos intermediarios.

También la vigente Ley, en acatamiento a los principios fundamentales de nuestra normativa laboral, expresamente prescribe: que los trabajadores contratados bajo la figura jurídica de la intermediación prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; prescribiendo asimismo en defensa de la protección del salario, que los intermediarios no podrán recibir retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

En la práctica muchas empresas pretenden desligarse de sus responsabilidades laborales, contratando la prestación de servicios u obras a otras empresas, como los de vigilancia, limpieza y otros, cuando en realidad, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley; en todos estos caso son solidariamente responsables con la empresa contratada por la prestación de los citados servicios, y sus consecuencias jurídico laborales.

La legislación laboral vigente al reconocer y regular la intermediación trata de proteger al trabajador de la posible insolvencia real o ficticia del patrón, vocablo éste que debemos interpretar como sujeto de la relación laboral que se beneficia directamente de los servicios que le prestan uno o varios trabajadores.

Los directores o jefes de personal o relaciones humanas de una empresa que contratan trabajadores, no son intermediarios ya que actúan a nombre y como representantes del patrón, y, por tanto, éste es el obligado en todo lo relativo a las obligaciones y derechos que emanan de la relación laboral.

#### **d). PATRÓN SUSTITUTO.**

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 41 únicamente establece los efectos que produce la sustitución de patrono, determinando que ésta no afecta las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

Refiere que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses,

contado a partir de que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores; concluido el cual, subsistirá únicamente la responsabilidad con el nuevo patrón.

De lo anterior se desprende que la transmisión de la propiedad de la empresa no puede disolver ni afectar las relaciones de trabajo.

Por otra parte, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia sostuvo que la sustitución de patrono opera si hay una transmisión de la empresa como unidad total o de uno de sus establecimientos, pero que no existe si únicamente se efectúa la enajenación de una parte de la maquinaria, útiles y enseres de una empresa.

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

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

En lo que respecta al Seguro Social, el patrón sustituido será responsable solidariamente con el patrón sustituto, hasta por dos años después de comunicada por escrito la sustitución patronal al Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

De acuerdo con el criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación la sustitución patronal se produce no sólo cuando se ha transferido la totalidad de los bienes integrantes de la empresa o establecimiento con el ánimo de continuar explotándolo, lo que siempre se supone y admite prueba en

contrario, sino también opera la sustitución patronal cuando se trasmite sólo una parte de los bienes de la entidad económica jurídica, con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado por el patrón original.

#### **e). ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

En nuestra legislación laboral vigente se establece que para el caso que el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito de queja el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta sus servicios y la actividad a que se dedica el patrón.

El fin del citado artículo es el de procurar el aseguramiento y cumplimiento de las obligaciones de los patronos hacia sus trabajadores.

También se señala en el segundo párrafo del artículo 712 de la Ley Laboral que la sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

El autor Juan B. Climent Beltrán, cita el criterio de la Suprema Corte de Justicia en relación con la prescripción en relación con el desconocimiento del nombre verdadero del patrón señalando: "...cuando las trabajadoras demandan equivocadamente a una persona a la que suponen es su patrón y en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, al contestar la demanda ésta niega la persona física, a la que habían señalado en su escrito inicial como Directora del Plantel, simplemente y como ejecutora del despido, ésta última no puede oponer válidamente la excepción de prescripción, alegando que entre la fecha del despido y en la que se enderezó la demanda en su contra, habían transcurrido más de dos meses, porque como lo establece el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, antes de sus últimas reformas, la ignorancia de las trabajadoras respecto a que no conocían con exactitud el nombre y apellido del patrón, no debe perjudicarles, pues precisaron en su escrito inicial, todos los datos que les exige la Ley, tales como la ubicación del centro de trabajo y la actividad que se dedicaba el patrón y es claro que la Junta no debió considerar que había corrido la prescripción.

Amparo directo 1181/81, Clancia Rosa Molina Romo y Avelina Martha Galicia Arias, 8 de octubre de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Secretario: Manuel Tapia Acebrás...<sup>31</sup>

Los Tribunales Colegiados han sustentado sobre el particular la tesis siguiente:

**DEMANDA LABORAL PROMOVIDA EN CONTRA DE QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA RELACION DE TRABAJO. NO PROCEDE DECRETAR CONDENA ALGUNA SI NO SE DETERMINA EN EL JUICIO EN QUIEN RECAE ESA RESPONSABILIDAD.**

Solamente las personas físicas y las personas morales reconocidas por la ley son sujetos de derechos, y por tanto, es indudable que únicamente a éstas puede condenarse a cubrir prestaciones laborales. Así, si bien es verdad que en términos del artículo 712 de la Ley federal del Trabajo, para presentar una demanda laboral no es necesario que el trabajador conozca el nombre del patrón o razón social de donde labora o laboró, debiendo precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, también es cierto que esto es para los efectos de que pueda ser emplazado por la Junta, a fin de que dentro del procedimiento se determine a la persona física o moral que, en su caso, habrá de fincársele responsabilidad laboral; luego, si bien puede demandarse genéricamente "a quien resulte responsable de la relación laboral", debe demostrarse con quién existió ese nexo, ya que ningún efecto práctico tendría una condena en los mismos términos, puesto que evidentemente haría nugatorio el derecho del trabajador, en virtud de que de pretender ejecutar un laudo en esas condiciones, bastaría que en contra de quien se dirigiera esa acción argumentara que dicho carácter no le fue determinado en un juicio en el que se cumplieran las formalidades del procedimiento de conformidad con el artículo 14 constitucional, para que de cualquier procedimiento de ejecución intentado en su contra resultara improcedente

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO

Amparo directo 348/97. Jesús Rodríguez Vicente. 26 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente Jesús R. Sandoval Pinzón; Secretario: Salvador Fernández León.

<sup>31</sup> JUAN B. CLIMENT BELTRAN, IBID. P. 441.

Con respecto a la figura jurídica del patrón, debemos tener presente lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia, en cuanto a las reclamaciones obreras, la que establece que para demandar al patrón, no tiene el trabajador que conocer sus características jurídicas, bastando sólo que sea identificado

## 2.1. LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación individual de trabajo, puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo.

Consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si se dan estos elementos, existe para la Ley Laboral. La relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado, de acuerdo con la concepción del maestro Mario de la Cueva, plasmada en los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.

El Maestro Euquerio Guerrero señala en su libro Manual del Derecho del Trabajo que los partidarios de la doctrina de la Relación de Trabajo, también llamada de la Incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubiera celebrado contrato de trabajo o no.<sup>32</sup>

Dicho autor no está de acuerdo con la anterior tesis y manifiesta ser partidario de la teoría contractualista, además infiere que es correcto hacer mención a dos corrientes principales: la de los Contractualistas y la de los Anticontractualistas.

Los primeros sostienen que para iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, aún y cuando sea tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar para un patrón y aquél conviene que se realice la labor material de que se trate. Ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de este contrato.

Los Anticontractualistas sostienen, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono.

---

<sup>32</sup> GUERRERO EUQUERIO, Manual del Derecho del Trabajo, Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1977 Pág. 30.

De igual forma señala el Maestro Guerrero que "...si sólo se aceptara la teoría de la relación del trabajo, no se podría justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firme con un contrato de trabajo para iniciar sus labores posteriormente y el patrón más tarde se niegue a recibirlo o a la inversa..."<sup>33</sup>

No coincido con esta Teoría, puesto que en la actualidad, es conocido el hecho de que el índice de desempleo es muy alto en este país, en consecuencia es lógico suponer que la demanda de trabajo implica que algunas personas accedan a trabajar, aún en condiciones inferiores a las señaladas por la Ley.

Además de que no todos los patronos cumplen en forma cabal las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, los intereses económicos son mayores y suponen que por la falta del contrato pueden eximirse de sus responsabilidades hacia sus trabajadores.

El autor en cita omite señalar es necesaria la presunción a que se refiere el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si existe un trabajo personal y subordinado se presume la existencia de un contrato de trabajo que liga a las partes, atendiendo a la obligación que tienen los patronos de celebrar y conservar en su poder dicha documentación (artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo).

Por otro lado, es importante mencionar que durante la vigencia de la Ley laboral de 1931, en que se mantuvo la tesis contractual, múltiples trabajadores padecieron el incumplimiento a sus derechos por parte de los patronos ya que el reconocimiento de su calidad de trabajadores surgía a partir de la existencia del contrato, ello inspiró al doctor Mario de la Cueva para plasmar en la vigente ley su concepción relacionista para superar con ello, la circunstancia observada que la teoría contractualista produjo en la clase trabajadora.

#### **a). ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.**

Resaltan en esta institución a la que se refiere la Ley Laboral en su artículo 20, tres elementos esenciales que son:

1. La prestación de un trabajo personal.
2. Que se realice mediante el pago de un salario; y,

---

<sup>33</sup> IBID P. 31

3. Que el trabajo personal que se preste sea subordinado. Este elemento o característica, es sin duda el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contraprestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral, sino un contrato de prestación de servicios.

Como ejemplo podemos citar el caso de un abogado que ejerce libremente su profesión, a quien formulamos una consulta legal, por la cual le pagamos un importe en efectivo previamente convenido; existe la prestación de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de SUBORDINACIÓN.

Hay situaciones en que pueden constituir una relación de trabajo, cuando un trabajador presta sus servicios en contra de la voluntad del patrón, y sería cuando no obstante querer despedir a un trabajador de planta, si éste no le da causa legal justificada para su despido tendrá que mantenerlo aún en contra de su voluntad. También en el caso de un trabajador despedido injustificadamente, haya solicitado y obtenido su restitución en su mismo trabajo; en este caso, aún en contra de la voluntad del patrón éste tendrá que mantener la relación laboral con el trabajador.

No obstante, el artículo 49 de nuestro ordenamiento laboral vigente, establece que la patronal puede eximirse de la obligación de reinstalar a sus trabajadores, mediante el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley en cita, cuando se trate de trabajadores que tengan antigüedad menor de un año, si por la naturaleza del trabajo prestado se infiere que el trabajador debe tener trato directo con el patrón, en los casos de trabajadores de confianza y personal doméstico y cuando se trate de trabajadores eventuales.

No todas las relaciones laborales están comprendidas y regidas por el apartado "A" del artículo 123 constitucional y su norma reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, normativas que no rigen para los contratos de comisión o de mandato mercantil que señalan los artículos 273 y siguientes del Código de Comercio ni los contratos de prestación de servicios profesionales regulados por los artículos 2606 y siguientes del Código Civil vigente. Ni las relaciones laborales de los trabajadores de los tres Poderes de la Unión.

En cuanto a la carga de la prueba de la relación laboral, cuando la empresa o patrón afirma que no existió relación laboral sino otra clase de contrato su negativa lleva implícita una afirmación y en esas condiciones le corresponde la carga de la prueba de la última aseveración.

Puede existir la relación de trabajo aún en ausencia del contrato individual y aún sin el acuerdo de voluntades, pero su fundamento lo tendrá en la Ley, en el contrato colectivo o en el contrato Ley.

## **b) NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO.**

En el Derecho Civil se establece que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, en el Código Civil de Francia se establecía el contrato de arrendamiento de servicios.

El tratadista Francesco Camelutti estableció la idea que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente, en cambio, Chatelain y Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo; y no faltó quien dijera que era una especie de mandato que el patrono otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades.<sup>34</sup>

En la exposición de motivos del Código Civil de 1870 se establece que. "...sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos, el mandante encarga la ejecución de ciertos actos... La aptitud será más intelectual en uno y más material en otro, pero en ambos supone una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre..."<sup>35</sup>

<sup>34</sup> MARIO DE LA CUEVA, IBID P. 181.

<sup>35</sup> IBIDEM

Con la aparición del Derecho Mexicano del Trabajo, se inició una lucha en contra del contractualismo y el derecho del trabajo por afirmar su individualidad y con ello su autonomía y por transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo.

Si bien, el Derecho Civil había contemplado la aparición de las leyes de excepción protectoras del trabajo, esto implicó una batalla entre la esencia misma del contractualismo individualista y subjetivista tradicional, y la integración misma del Derecho Civil y por encima de ella la del derecho privado; la nueva idea implicaría que el derecho regulador de uno de los aspectos más extensos e importantes de las relaciones humanas pasaba sobre el principio de que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad, era la fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres, tesis que sería substituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aun en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones.

Sería una afirmación intolerable la que expresara que la doctrina de la relación de trabajo, fuente de los derechos del trabajador e independiente del acto o causa que le dio origen.<sup>36</sup>

El Maestro Mario de la Cueva, cita a Georges Scelle: en el Derecho obrero, el maestro francés escribió: "...Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física...aplicar la idea del contrato al trabajo, es explicar las cosas a manera del médico de Moliere...".<sup>37</sup>

Este jurista tuvo conciencia de que la liberación del trabajo no se lograría en tanto estuviese inmerso en la idea del contrato, de ahí que anunciara que en el mundo de la libertad habrá un tránsito del subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que fundará los derechos del trabajo en su voluntad libre, ya que nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo. El nuevo derecho romperá el hechizo dos veces milenario del derecho civil, y en lugar de proteger un acuerdo de voluntades, que nunca tuvo realidad, porque fue siempre la voluntad del empresario la que se impuso, protegerá al trabajo. En consecuencia, la relación de trabajo dejará de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en una objetiva,

---

<sup>36</sup> IBIDEM

<sup>37</sup> MARIO DE LA CUEVA. IBID. P. 183.

que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos.<sup>38</sup>

En el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos.

También señala que el Derecho del Trabajo, es un estatuto imperativo que por proponerse preservar la salud y la vida del trabajador y asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo, no puede dejar de aplicarse, es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo: "el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo".

En tal circunstancia, el contrato vive dentro del derecho civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del Derecho del Trabajo y dado que se trata de un trabajo subordinado, no se puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, si bien el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, la prestación efectiva de éste es lo que determina la aplicación del estatuto laboral.

El trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen. Es pues, la aplicación efectiva del Derecho del Trabajo independientemente del acto o la causa que le dio origen el aspecto central de la relación contractual.

En resumen podemos considerar que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual, se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, de los contratos-ley y de sus normas supletorias.

---

<sup>38</sup> IBIDEM

## **2.2. EL CONTRATO DE TRABAJO.**

### **a) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Aunque podría considerarse al Contrato Individual de Trabajo, como un contrato sui-géneris, si se examinara desde el punto de vista de la doctrina civilista diríamos que es un acto jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas. Oneroso porque significa carga o gravamen recíproco y conmutativo, que quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, en el que cada parte contratante da una equivalencia por lo que recibe, por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario. También es de tracto sucesivo, porque sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio y además es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica.

Asimismo puede afirmarse que es un contrato sinalagmático y bilateral ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador.

De acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo, e independientemente de la denominación y forma que le otorguen las partes debemos considerar como contrato individual de trabajo aquél en virtud del cual una persona física que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, es decir, mediante un contrato individual, cuando no exista contrato colectivo aplicable.

Considero que no obstante la citada disposición legal, aunque exista el contrato colectivo de trabajo, debe celebrarse siempre el contrato individual a fin de poder señalar y concretar situaciones, requisitos, plazos y derechos que generalmente escapan de la hechura de los contratos colectivos de trabajo.

Sin embargo no es una obligación legal a cargo del patrón tener el Contrato Individual de Trabajo si existe en la Empresa o Establecimiento contrato colectivo o contrato ley en virtud de lo dispuesto en el citado dispositivo de la Ley Federal del Trabajo y lo establecido en la fracción I del artículo 804 del propio ordenamiento legal.

En los contratos individuales de trabajo no se puede renunciar a ninguno de los derechos establecidos a favor de los trabajadores en los contratos colectivos, en los contratos ley, ni en la legislación laboral; si se hace, esas estipulaciones son nulas y sustituidas por las prescritas en los convenios colectivos o en la Ley.

Según la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que la prestación de un servicio o trabajo se considere CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, es necesario que dichos servicios o trabajo se presten bajo la DIRECCIÓN y DEPENDENCIA DE LA PERSONA QUE SE BENEFICIA CON ELLOS, pues el hecho sólo de la prestación de servicios personales, no es elemento exclusivo del Contrato Individual de Trabajo regulado por la Ley Laboral, sino que es elemento común a todo contrato de trabajo, como pueden serlo entre otros, el de mandato, el de porteador en el transporte, o el de profesionista regulado por los artículos 2606 y 2615 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.

Los términos "dirección" y "dependencia", significan subordinación del trabajador al patrón en lo referente al trabajo contratado.

El denominado contrato de aprendizaje que existió en casi todas las legislaciones del nuevo mundo desde el siglo XVII, fue suprimido de la vigente Ley Federal del Trabajo. En la Ley Laboral de 1931 que si lo regulaba, lo definía en su artículo 218 en los siguientes términos "Contrato de Aprendizaje es aquél por virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra recibiendo en cambio enseñanza de un arte u oficio y la retribución convenida.

## **b) ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Como todo negocio jurídico, el contrato de trabajo requiere para su validez, de la conjunción de elementos extrínsecos e intrínsecos, modernamente distinguidos respectivamente bajo la denominación de presupuestos y requisitos.

Son presupuestos del contrato de trabajo:

- a) La capacidad de las partes;
- b) La idoneidad del objeto.

Con el acuerdo de las voluntades de los que lo celebran, como agentes capaces, esos elementos extrínsecos se integran en la relación jurídica que el consentimiento impulsa. Los requisitos, esto es los elementos intrínsecos son:

- a) El consentimiento
- b) La causa

Entre estos elementos, no debe ser incluida la forma, la Ley no la prescribe para el contrato de trabajo, salvo en el limitado sector del trabajo marítimo. Por simplificación se puede decir que la validez del contrato de trabajo requiere el consentimiento de personas capaces, declarando para la realización de actividad lícita y posible en los límites de su función económico-social típica. El sujeto capaz, el consentimiento libre, el objeto y la causa lícita serían, asimismo, los elementos esenciales de la validez del contrato de trabajo. A estos comúnmente referidos por los tratadistas se puede aumentar el del objeto lícito.

Al lado de los elementos esenciales pueden ser alineados los elementos accidentales, asimismo llamados, porque sólo figura en ciertas declaraciones de voluntad, como determinación accesoria incluida por los propios declarantes en el contexto del negocio jurídico, tales son:

- a) La condición;
- b) El término.

La declaración de voluntad que contenga uno de esos elementos accidentales tienen sus efectos subordinados al acontecimiento futuro. El contrato de trabajo puede contenerlos, a uno o a otro, para limitación de su eficacia en el tiempo.<sup>39</sup>

El principal elemento para la validez de un contrato es la capacidad de las partes. Se dice que es un presupuesto porque debe existir antes de la realización del negocio jurídico. Sólo las personas capaces pueden celebrar válidamente un

---

<sup>39</sup> BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. IBID. P.P. 229 y 230

contrato de trabajo. Entre las personas consideradas como incapaces para contratar encontramos:

- a) Los menores;
- b) Los psicópatas y;
- c) Los que no pudieran expresar su voluntad

Sus elementos esenciales son los mismos que constituyen la relación de trabajo.

1. El consentimiento que puede ser expreso o tácito; la Ley no exige forma especial para su validez, puede cada declaración, ser emitida tanto oralmente como por escrito. El modo más común para consentir para la formación del contrato de trabajo es el verbal. Para los que aceptan la distinción entre declaración tácita y declaración presumida, el contrato de trabajo puede también resultar de una declaración de este último tipo, como por ejemplo si el jefe de una empresa autoriza el pago de salario a quien a ella se haya incorporado sin su consentimiento. Casi siempre el consentimiento de la parte que se obliga a trabajar toma la forma de pura y simple adhesión, en carácter uniforme, ya por una convención colectiva, ya por un reglamento de empresa.

2. Un objeto lícito y posible; es decir que, el objeto debe ser admitido por el orden jurídico y producir efectos que no sean contrarios a la Ley y no puede ser válido evidentemente un contrato que tenga por objeto la realización de una actividad imposible, la imposibilidad resulta, casi siempre de prohibición legal; es, en otras palabras, imposibilidad jurídica. Difícilmente se verificará la hipótesis de imposibilidad material, atenta a la circunstancia de que las disposiciones legales del Derecho del Trabajo, se dirigen a la relación de empleo, es decir, al contrato de ejecución.

3. El salario que para algunos es sólo una consecuencia y no un elemento esencial del contrato, y lógicamente, la capacidad jurídica para su otorgamiento, pues constituye un elemento o requisito necesario para su validez legal. En el contrato de trabajo puede omitirse señalar el objeto y el salario y sin embargo producirá todos sus efectos en el campo del Derecho del Trabajo.

4. La subordinación podemos considerarla como la característica distintiva de esta forma especial de contrato, a diferencia del contrato de prestación de

servicios profesionales independientes y otros contratos de prestación de servicios en los que no existe el elemento de subordinación.

El contrato de trabajo es un instrumento jurídico de que disponen los hombres para la legalización de sus relaciones de producción. Encarado en su función económica, pertenece a la categoría jurídica de los negocios de actividad, pero a su vez, se incluyen en la clase de los negocios de cambio (que se caracterizan por el intercambio de prestaciones patrimoniales). Con la atribución patrimonial; esto es, la ventaja que cada parte proporcional al patrimonio de otra, visan los contratantes una finalidad usual del comercio jurídico, que constituye la causa del negocio jurídico. En el contrato de trabajo, una de las partes presta servicios continuos a la otra, a cambio de una remuneración. Cuando lo estipulan se tiene a la vista el ejercicio de una actividad profesional a cambio de salario. El objetivo del empleador es aprovecharse del trabajo del empleado, el de esto lograr cierta retribución por el trabajo prestado. Tomando en cuenta la función económico social que ese contrato desempeña, la Ley lo esquematiza para estipular los intereses que se armonizan bajo esa forma, valiendo apenas los que se componen en términos dignos de protección jurídica. Caso contrario el contrato es inválido por tener causa ilícita.<sup>40</sup>

Es necesario hacer notar que el consentimiento del empleador no se manifiesta siempre con absoluta libertad. Si por disposición de Ley o de convención colectiva está obligado a sólo admitir empleados afiliados a determinado sindicato, estará impedido de contratar a quien quiera (ARTICULO 395 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

También nuestra Ley Federal del Trabajo regula los Contratos Colectivos de Trabajo o como lo denomina el Maestro Baltazar Cabazos Pacto Profesional de Trabajo.<sup>41</sup>

Considera de igual forma el Maestro Cabazos que el contrato colectivo de trabajo, en realidad no puede ser considerado como contrato y tampoco colectivo. No es contrato porque todos los contratos, incluso el de matrimonio, requieren un acuerdo de voluntades, lo cual casi nunca ocurre en el contrato colectivo, ya que no se da ni la voluntad del trabajador y mucho menos la del empleador.

No se da la voluntad del trabajador, pues en el supuesto de que exista un contrato colectivo en una empresa a la que se desee ingresar no podría tomarse

---

<sup>40</sup> IBID, P. 236.

<sup>41</sup> BALTAZAR CABAZOS, IBID P.441

en consideración el consentimiento y voluntad del trabajador para modificar alguna cláusula, entonces, se trata de un contrato de adhesión.

En el caso de que, algunos trabajadores no estén conformes con algunas cláusulas del contrato, en la práctica hay que recurrir con frecuencia a controversias legales a fin de que se consiga la modificación de las mismas, por supuesto con apoyo de la mayoría de los trabajadores. No obstante que en caso de vicios, error, dolo o violencia en el contrato se considera como afectado de nulidad, en la práctica reconocemos que los contratos colectivos nacen generalmente después de una amenaza de huelga.

Por otra parte, el contrato colectivo puede obtenerse no sólo en ausencia de la voluntad del patrón, sino aun en contra de su voluntad violentamente expresada, ya que los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden firmar en su rebeldía.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 define al contrato colectivo como:

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

Esta definición confunde, en apariencia, el concepto de contrato con el de convenio, a pesar de que aquél es la especie y éste el género.

Los elementos que podemos desprender de esta definición son los siguientes.

- a) El contrato colectivo es convenio.
- b) Sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.
- c) Puede ser celebrado por un solo patrón o por varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos de patrones.
- d) Establece las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

Por su parte el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo previene que; "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo".

"Si el patrón se niega a firmar el Contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450"

Por virtud de todo lo anterior, considero que el contrato colectivo de trabajo debe de ser un instrumento de coordinación entre los intereses del capital y el trabajo, debe de consignar prestaciones superiores a las establecidas en la Ley, puesto que en caso contrario, no tendría razón de ser, los salarios deben ser incrementados en proporción a la inflación y no al tope establecido para los salarios mínimos, ya que es sabido que si los trabajadores reciben más salarios aumenta la productividad en la empresa y podría prescindirse de la facultad de la huelga para la revisión y firma de los contratos colectivos y en cambio, deben las partes de contar con la asesoría técnica y jurídica para la mejor conciliación de intereses.

### 2.3. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En el texto original de la fracción XXV del artículo 123 Constitucional tan sólo disponía que los servicios para la colocación de los trabajadores serán gratuitos, se efectúe por oficinas municipales o por cualquier otra institución oficial o particular. Pero en el año de 1974, con el propósito de preservar los derechos de la familia a un desarrollo armónico, se presentó una iniciativa de reformas a efecto de precisar que en la prestación de este servicio deben tener prioridad quienes representan la única fuente de ingresos en su familia.

Considero necesario hacer una comparación de lo que establecía el texto original del artículo 123 Constitucional, y lo que establece la actual Constitución en sus fracciones XX, XXI y XXII y que se relacionan directamente con la estabilidad en el empleo.

REDACCIÓN ORIGINAL	REDACCION ACTUAL
Art. 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.	Art. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de 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 patronos, y uno del gobierno.	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 patronos, y uno del gobierno.
XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.	XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

<p>XXII. 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 indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, 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.</p>	<p>XXII. 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 indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono no 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, 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.</p>
--	--

Por lo que hace a la estabilidad en el empleo, de conformidad a lo dispuesto por la fracción XXII, se puede afirmar que, en tanto subsistan las causas o materia que originaron un trabajo, éste debe subsistir; o dicho en otra forma, no se puede dar por concluida una relación de trabajo si no existe causa que justifique su disolución. En consecuencia, la duración de las relaciones de trabajo o su disolución, no se encuentran al arbitrio del patrón.

La garantía de la estabilidad en las relaciones de trabajo trae consigo ventajas para ambas partes. Cuando un trabajador sabe que su permanencia en el trabajo está asegurada, se siente estimulado para desarrollar mejor su trabajo, y con ello, aspira a obtener una mejor posición dentro de la empresa, la cual, por lo mismo, se verá beneficiada.

Nuestra constitución no considera como causa justificada para poner fin a la relación de trabajo, el que el trabajador ingrese a una asociación o sindicato, ni tampoco el que haya tomado parte en una huelga lícita. Cuando por tales motivos el patrón despida al trabajador, éste podrá reclamar, a su elección, el cumplimiento del contrato y consecuentemente que se le reinstale en su puesto; o bien que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. El artículo que nos ocupa, señala que la ley reglamentaria determinará los casos en que el

patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Asimismo, el patrón está obligado a indemnizar al trabajador con tres meses de salario, cuando éste se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él, de sus representantes o familiares, malos tratos, ya sea en su persona, en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Además, es indudable que nuestra Ley Federal del Trabajo desde su origen consideró como primordial la celebración del contrato por tiempo indefinido, pues limita las contrataciones a plazo fijo o por obra determinada, a los casos específicamente señalados o en los que fuere evidente la naturaleza transitoria de la obra materia del contrato.

Nuestra Ley, además desde el principio consignó la estabilidad relativa, pues apartándose de los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el de arrendamiento, por el simple preaviso de cualquiera de las partes, limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo.

En el caso de que los trabajadores rompan con la relación de trabajo sin causa justificada, la sanción para el que proceda en esa forma, solamente la limitó a la correspondiente responsabilidad civil; pero en el caso de los patronos, estipuló una dualidad de acciones para el ofendido: optar por la reinstalación o pedir la indemnización constitucional.

Mucho se ha escrito sobre lo inadecuado de la denominación de "contrato" para el convenio de trabajo; pero la costumbre ha hecho que en todas partes sea aceptado tal nombre, sin que ello implique que en el fondo se registren las mismas características que son propias de los contratos de Derecho Común. Así se entiende que el contrato no puede ser rescindido libremente por el patrón, pues no se le considera en igualdad de situación que al obrero y se estima que este último es la parte más débil en la relación contractual. En esta materia no podemos invocar el enorme poderío que han adquirido los sindicatos de trabajadores, porque estamos en el ámbito de la relación individual de trabajo, en que el sindicato podrá discutir, podrá objetar, pero nunca podrá impedir que el patrón directamente resuelva la continuación o la terminación del nexo contractual con el obrero. El sindicato podrá defender a los trabajadores despedidos ante los tribunales de trabajo, pero no estará en posibilidad de ejercer una acción

colectiva, propiamente tal, para someter al patrón. De ahí que se considere que el patrón sólo pueda dar por concluido el contrato de trabajo cuando existan causas que justifiquen esa actitud.<sup>42</sup>

Durante los últimos años se ha señalado la necesidad de coordinar los factores productivos a efecto de sentar las bases para que en México se garantice el primero de los derechos de los trabajadores, que es el derecho al empleo.<sup>43</sup>

De conformidad con diversos estudios elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, el desempleo reviste diversas formas: desempleo generalizado, cuando una proporción importante de la mano de obra de un país se encuentra sin trabajo. Al decir de los especialistas la causa de esta clase de desempleo radica generalmente en una deficiencia o inestabilidad de la demanda global de artículos por parte de los compradores, del extranjero, de los inversionistas o del gobierno.

El desempleo friccional, se origina, entre otras causas, por las modificaciones técnicas introducidas en la estructura de la producción que, en ciertos oficios, privan a los trabajadores de su empleo. En efecto, el progreso técnico y el desarrollo económico con sus variaciones de métodos, materiales y con la radical transformación de ocupar al hombre en la gran industria, provocan un nuevo tipo de invalidez que diversos autores denominan tecnología.<sup>44</sup>

Este tipo de desempleo también puede obedecer a bruscas fluctuaciones en la demanda de determinadas clases de productos o de servicios, o bien, a desequilibrios entre la oferta y la demanda de trabajadores de ciertas profesiones. Por regla general el desempleo friccional es de corta duración y sólo afecta a determinada rama industrial. Se ha dicho, y con razón, que en una economía en proceso de expansión se operan continuamente cambios y transformaciones y, por lo tanto, siempre existirá cierto volumen de desempleo friccional.

El desempleo estacional es consecuencia de la situación a que se enfrenta en determinada época del año el proceso de la producción de ciertas industrias o de oscilaciones estacionales, en relación con la demanda de algunos artículos. Como se podrá fácilmente inferir, este tipo de desempleo es particularmente característico del sector agrícola, y por consiguiente, prevalece o, por lo menos

---

<sup>42</sup> GUERRERO EUQUERIO, IBID. P.P. 114 y 115

<sup>43</sup> PATIÑO CAMARENA JAVIER. Decisiones Fundamentales en Materia Laboral. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Primera Edición, México 1976, P. 30.

<sup>44</sup> IBID P. 31.

causa mayores trastornos en los países cuya industrialización no está aún bastante desarrollada.

Se está en presencia del fenómeno del subempleo y de empleo disfrazado, cuando los trabajadores ejercen una actividad remunerada pero su rendimiento y remuneración son inferiores a los que corresponden a aquéllos que cuentan con trabajo de tiempo completo. Diversos estudios han evidenciado que este fenómeno se manifiesta fundamentalmente en regiones cuya densidad de población es excesiva con relación a la superficie de tierras cultivables y en las que el volumen de los capitales disponibles es insuficiente. Desde el punto de vista sindical, un alto índice de desempleo frena las reivindicaciones obreras y dificulta las salariales.

De conformidad con lo dicho, se ha procurado caracterizar algunas de las causas del desempleo, a las que sin duda debe agregarse el crecimiento acelerado de la población, que asimismo, ocasiona la existencia de una considerable población joven que ejerce presiones considerable sobre la fuerza de trabajo ocupada.

En efecto, en los países insuficientemente desarrollados las variables demográficas responden al siguiente esquema: en una primera fase, las tasas de natalidad y mortalidad son elevadas, en una segunda fase, la tasa de natalidad continúa siendo elevada e incluso llega a crecer mientras que la de mortalidad comienza a disminuir, lo que provoca un crecimiento elevado de la población; en una tercera etapa, la tasa de natalidad comienza a descender y la de mortalidad se estabiliza, reduciéndose el crecimiento de la población.

También contribuye al desempleo el hecho de que las plantas industriales de muchos países insuficientemente desarrollados adoptan con frecuencia patrones de producción propios de economías más avanzadas que han alcanzado el pleno empleo o se encuentran próximos a ello, y que por lo mismo, procuran procedimientos que ahorren mano de obra y que ocupan en forma intensiva el capital, debiendo proceder en sentido inverso, es decir, estimulando su crecimiento confiriéndole una mayor importancia al uso intensivo de la mano de obra y menor al capital.

Desde el punto de vista económico social, el desempleo, ejerce inevitablemente efectos nocivos en el resto de la población. En efecto, la disminución del poder adquisitivo que sufren los desempleados incide fuertemente en la disminución de la demanda de productos locales en el mercado

nacional, y por otra, la mano de obra ociosa representa un desaprovechamiento patente de los recursos productivos de la nación.<sup>45</sup>

En realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aun con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además desnaturalizaría la relación de trabajo.<sup>46</sup>

Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la indemnización por despido. Entre estos extremos se han contemplado también el preaviso (artículo 47 in fine).

---

<sup>45</sup> IBID. P.P. 34 y 35.

<sup>46</sup> GUERRERO EUQUERIO. IBID. P. 107

## 2.4. LA LITIS

Proviene del latín y significa disputa o alteración en juicio. En el lenguaje clásico forense *orae litem* para exponer un asunto en controversia.

De la noción radical del litigio o lite derivan en el uso legislativo y profesional las locuciones *litis contestatio*, *litispendencia*, *litisconsorcio*, *litisexpensas*, *cuota litis*, *procurador ad litem*, *in limine litis*, *litis denunciatio*, *litis abierta*, *litis cerrada*, *litis finita*, *litigiosidad*, *litigante*, etc. "Litis contestación dice Escriche, es la respuesta que da el reo demandado a la demanda judicial del actor. Litis contestación es el principio del juicio"

Han sido diversas las acepciones que los juristas han asignado a la palabra litigio, la han identificado con juicio, con proceso civil, con procedimiento judicial y aún en el presente quedan algunos, especialmente entre los prácticos que no precisan suficientemente la necesaria distinción del significado que debe hacerse entre tales conceptos.

La definición de litigio dada por Carnelutti y que puede llamarse clásica en la ciencia del proceso, dice: "Llamo litigio al conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro". De esta suerte, el maestro deslinda definitivamente el concepto de litigio de sus vecinos proceso y procedimiento. Proceso es el contingente y litigio es el contenido, procedimiento la forma y el orden que han de observarse en el desarrollo del proceso.<sup>47</sup>

El estado de conflicto que caracteriza al litigio, existe antes, fuera independientemente del proceso, y por tanto, no puede entenderse condicionado a la existencia de éste, que es sólo una de las vertientes de solución que para él existen.

Ha dicho Carnelutti que la solución de los conflictos puede alcanzarse, bien sea mediante el establecimiento de una relación jurídica en la que se coordinen las voluntades de los sujetos y entonces se manifiesta una situación estática, o bien, por el contrario, en una situación dinámica. En el campo de la dinámica uno de los sujetos del conflicto puede plantear lo que el auto describe como "la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio", que es lo que constituye la pretensión (en italiano (*pretensa*), concepto del cual los tratadistas

<sup>47</sup> DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Ciencias Jurídicas, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. Tercera Edición, México 1989, P. 2050.

de la materia también han derivado importantes consecuencias para la ciencia del proceso. Señala el autor que puede haber pretensión tanto cuando el conflicto ha sido ya compuesto en una relación jurídica, como cuando no lo ha sido. Cuando no lo ha sido, la pretensión tenderá al esclarecimiento y la obligatoria composición del litigio en términos de derecho. Cuando el conflicto ha alcanzado ya esta composición, la pretensión se encaminará a obtener, por parte del obligado, "la obediencia a un mandato jurídico".

Calamandrei, de acuerdo con la separación entre litigio y proceso y con el dato cronológico de preexistencia del litigio a proceso, al que ha llegado el momento le dará contenido y razón de ser, agrega que causa es el momento en que el litigio es llevado ante el Juez en forma de acción. Quedan así claramente separados los fundamentales conceptos de litigio como intereses en el que hay un sujeto pretensor y otro que resiste a la pretensión o no otorga obediencia al mandato obligatorio, proceso como instrumento jurídico para la composición del litigio y procedimiento como forma y orden de desarrollo del proceso.

Habida cuenta de la sinonimia antes anotada, entre las voces litis y litigio, resulta oportuno mencionar que el Código de Procedimientos Civiles, en su Título VI contiene dos subdivisiones no numeradas, la segunda de las cuales lleva el epígrafe "De la fijación de la litis", lo que desde luego conduce a pensar en la operación procesal necesaria para concretar en cada caso sometido a la decisión jurisdiccional, las pretensiones del actor y los elementos de resistencia oportunamente opuestos por el demandado. Esa operación, conforme al texto original de 1932, se lleva a cabo mediante los escritos de réplica y duplica producidos respectivamente por el actor y por el demandado, los cuales integran el sistema llamado de litis cerrada. En tal sentido el artículo 267 disponía que en los mencionados escritos, tanto el actor como el demandado deberían de fijar definitivamente los puntos de hecho y de derecho objeto del debate, advirtiendo que podrían modificar en esa oportunidad los puntos correlativos expresados respectivamente en la demanda y en la contestación. Incumbía al Secretario del Juzgado hacer lo que se llamaba el extracto de la litis bajo la vigilancia del Juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la duplica (artículo 268). Podía también hacerse oralmente la fijación de la litis en una junta convocada por el Juez, una vez producidos los escritos de demanda y contestación, en la que "en debate oral" las partes concretaran las cuestiones del litigio.

Tal sistema no fue debidamente utilizado en la práctica, ni por los litigantes, que generalmente se limitaban en sus escritos de réplica y de duplica a dar por reproducidos los precedentes de demanda y contestación, ni por los secretarios de los juzgados, que no se preocupaban por extraer efectivamente los puntos en

que cada caso ponía a la vista los aspectos litigiosos sometidos a la decisión jurisdiccional.

Por otra parte, autorizados comentaristas lanzaron críticas demoledoras contra lo que llamaron un sistema anticuado, engorroso e ineficaz, que unido a los resultados ostensibles en la práctica del foro, dieron por consecuencia la reforma legislativa de 1967 que derogó los artículos del 267 al 270 del Código de Procedimientos Civiles y limitó a la fase de controversia a los escritos de demanda y contestación; con más la posibilidad de que el actor o en su caso, el demandado en reconvencción, produzca un escrito más equivalente a la réplica, cuando el demandado en lo principal o el actor reconvenido haya opuesto excepciones, según lo prevenido por el artículo 272-A incorporado al citado Código en virtud de la reforma de 22 de septiembre de 1985, publicada en el Diario Oficial de 10 de enero de 1986. De ese modo se ha tratado de abreviar y agilizar la fase inicial del proceso a la que por disposición del mismo numeral párrafo primero, se añade la audiencia previa de conciliación.

Conviene anotar en este punto, que el artículo 388 del mismo ordenamiento, en su primera oración parece orientarse hacia la fijación de las cuestiones que nos ocupan, en el momento inicial de la audiencia del juicio, en cuanto dispone que "El secretario o el relator que el Juez designe referirá oralmente la demanda y la contestación" pues de no ser así de poco puede servir que el secretario refiera o informe acerca de tales escritos que corren agregados a los autos, si no es precisamente para concretar el litigio".

En cuanto al Código Federal de Procedimientos Civiles, se puede decir que transluce la influencia de la doctrina italiana, ya que en él se observa la distinción clara entre los conceptos de litigio y de proceso, que en los anteriores no se advertía en su Título III, Capítulo Unico del Libro Primero, se denomina "LITIGIO" y en sus artículos 71 y 72 pueden encontrarse nuestras convincentes sobre el particular. En ellas se habla de la posibilidad de interponer una demanda para la decisión total o parcial de un litigio, de la acumulación forzosa de varios litigios surgidos de un mismo hecho y cuando en dos o más procesos haya de decidirse una misma controversia, así como de las condiciones y efectos de la acumulación.

## 2.5. LA JURISPRUDENCIA.

La Jurisprudencia está constituida por los principios jurídicos sustentados por las sentencias o decisiones dadas por la autoridad judicial, al resolver las controversias o conflictos sometidos a ella y aplicar el Derecho. (LA PALABRA JURISPRUDENCIA TIENE TAMBIEN LA ACEPCION DE CIENCIA DEL DERECHO. LOS ROMANOS LA CONSIDERABAN RERUM DIVINARUM BOC HUMANARUM NOTITIA ET INJUSTI SCIENTIA

Cuando un juez o tribunal dicta un fallo poniendo fin a la controversia de que ha conocido, su decisión sólo tiene fuerza obligatoria para las partes interesadas. A diferencia de la ley, que es de observancia general, los efectos de la sentencia se limitan al caso concreto que la ha originado. La razón es que la función del poder judicial es fundamentalmente aplicar el derecho existente a los casos que se presenta, y no crearlo.

Empero, como la ley no siempre es clara ni responde a todas las exigencias de la vida jurídica, por defecto de previsión o por falta de flexibilidad, el juzgador no puede limitarse invariablemente a aplicar el texto legal claro y preciso. Debe hacer obra de interpretación, en la acepción más amplia de la palabra, y determinar el sentido de la ley, cuando es oscura, o llenar las lagunas del Derecho positivo, cuando es deficiente y no contiene preceptos que resuelvan el caso controvertido. En estas circunstancias, la labor del juez se acerca a la del legislador.

Las decisiones judiciales que aclaran o completan el derecho positivo, obligan sólo también, en principio a las partes en la controversia resuelta. Pero cuando se repiten en la misma forma, esto es, cuando resuelven en ocasiones diversas controversias análogas, y aplican a todas ellas idénticas normas jurídicas para establecer siempre iguales principios, éstos adquieren o pueden adquirir fuerza de precedente que señale a los jueces el sentido en que deban resolverse nuevas controversias constituidas por elementos iguales a los de las ya falladas.

La fuerza de los principios impuestos por la vía de la interpretación judicial puede llegar a ser considerable, sobre todo cuando se repiten indefinida e invariablemente por los fallos citados. Puede incluso, por efectos de la costumbre que esos fallos implican, repetidos en la forma dicha, llegar a reformar el Derecho positivo, contra la misma intención del legislador. Naturalmente que para que esto sea posible será necesario o bien que el sistema jurídico de un pueblo dado admita expresamente tan considerables efectos de la costumbre judicial, o bien

que los fallos dictados emanen de una autoridad de este orden, que satisfactoriamente organizada, sea la intérprete fiel de la colectividad popular no organizada, como la llama Radbruch,<sup>48</sup> y constituya el resultado de la convicción jurídica de ésta. En este último caso, la jurisprudencia, al igual que cualquier costumbre verdaderamente jurídica, hará labor inmediata de construcción del Derecho, obedeciendo a las leyes naturales del origen de éste, que genialmente presintieron Hugo y Savigni.<sup>49</sup>

#### **a) LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.**

**PATRON, SUSTITUCION DEL.** El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo textualmente expresa: "La sustitución 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 o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón". De los términos en que está redactado este precepto legal, se aprecia con claridad que sólo los contratos de trabajo existentes en el momento en que se opere la sustitución, no serán afectados por el cambio de patrón y que la responsabilidad solidaria que se establece entre los patronos sustituido y sustituto por obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la sustitución, perdurará hasta por el término de seis meses, pues concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón, todo lo cual se explica porque siendo los trabajadores ajenos al traspaso de la fuente de trabajo, debe quedar garantizada su estabilidad y respetarse sus derechos nacidos del nexo contractual y de la ley. De lo expuesto, no puede considerarse que la protección que otorga este artículo se extiende a aquellos casos en los que al operarse el cambio de patronos, ya no esté vigente el vínculo laboral, aún cuando existan determinadas obligaciones contraídas por el patrón sustituido por mutuo acuerdo de voluntades o por declaración unilateral de la voluntad del que fue patrón respecto a personas que le prestaron sus servicios como trabajadores y motivadas por este hecho o por otros, pero que no sean de aquellas establecidas categóricamente por la Ley o por un contrato colectivo de trabajo. (Amparo directo 6291/55. Comisión Federal de Electricidad. 8 de agosto de 1956. Unanimidad cinco votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra. Quinta Epoca. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: CXXIX, Pág. 432.

**PATRON SUBSTITUTO, CONCEPTO DE.** Para que se produzca la figura jurídica de Sustitución de Patrón, basta que el centro de trabajo que dio origen a los

<sup>48</sup> GARCIA TRINIDAD. Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S.A. Décimo primera edición. México 1963. P. 28

<sup>49</sup> IBID. PP. 28 y 29

contratos individuales o colectivos de trabajo, subsista como unidad económico-jurídica, a la cual puede imputársele la responsabilidad proveniente de tales contratos cuando pasa a otra persona, o en otra forma, es patrón sustituto aquélla persona física o moral que por cualquier título adquiera dicho centro de Trabajo. (Zulueta Tomas y Coags 20 de enero de 1950. Tomo CIII)

**PATRONO. SUSTITUCION DEL.** El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, no exige la celebración de contrato alguno entre el patrono anterior y el actual, para que éste reposte la obligación de respetar los contratos de trabajo celebrados por su antecesor y los derechos adquiridos por los trabajadores para continuar prestando sus servicios en la negociación transferida, ya que tal artículo tiene justamente el propósito manifiesto de proteger tales contratos y derechos, en los casos de cambio de patrono, cualesquiera que fueran las causas de la sustitución; pues de lo contrario, tal disposición carecería de un sentido racional, además de que, de no entenderse así, se daría base a una chicana, para eludir el cumplimiento de las leyes del orden público, que protegen los derechos del trabajador, burlándose fácilmente los que tuviera adquiridos sobre su trabajo y salario, así como a las indemnizaciones por accidentes, enfermedades y despidos injustificados, con sólo el artificio, en el caso de un cambio de patrono, de ocultarse el vínculo jurídico de la situación. Tomo LXI. Pág. 1534. Esquivel Rafael y coags. 10 de octubre de 1934.- Cuatro votos. Quinta Epoca. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XLI. Pág. 1534.

**PATRON SUSTITUO. LA SUSTITUCION DEL PATRON NO AFECTA LOS CONTRATOS DE TRABAJO.** Si una persona en su confesión ficta admite haber adquirido del anterior propietario, un negocio continuado la explotación comercial en el mismo local, con los mismos muebles y enseres de trabajo de la anterior, estos requisitos son suficientes para ser considerado patrón sustituto, conforme al artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, y tiene que admitirse que si al ocurrir la sustitución de patrón los trabajadores no se encuentran en sus labores por orden del patrón sustituto, el nuevo patrón tiene que reconocerlos y que admitirlos al iniciar sus operaciones, ya que la sustitución del patrón no afecta los contratos de trabajo, que continúan vigentes. Amparo directo 4001/63. Jacobo Flores Donato Paredes y otros. 20 de julio de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Sexta Epoca. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: LXXXV. Quinta Parte. Pág. 27.

**SUSTITUCION PATONAL EN CASO DE TRANSMISION PARCIAL DE LA EMPRESA.** La sustitución patronal opera no sólo cuando se transmite la totalidad de la entidad económico-jurídica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder a la continuidad y a la estabilidad en el empleo, sino que también opera cuando se

transmite una parte de los bienes de la entidad económica-jurídica con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original. Amparo directo 7742/81, Francisco Rodríguez Huesca y otros, 11 de agosto de 1982. Unanimidad de Cuatro Votos, Ponente David Franco Rodríguez, Secretario María del Rosario Mota Cien Fuegos. Tres Tesis anteriores en el mismo sentido, Informe 1982, Cuarta Sala, Pagina 73.

**PATRON SUBSTITUTO, INEXISTENCIA DE.** La maquinaria y enseres en sí mismos al desmembrarse de la negociación no se identifican con la Unidad Económica-Jurídica requerida por la Ley Para que exista el fenómeno de patrón sustituto. Finanzas América, S.A. Tomo XCIV, Página 1767, 4 de diciembre de 1947.

**PATRON SUBSTITUTO INEXISTENCIA DE.** El cónyuge supérstite no lo es, ya que sólo podría considerarse a la sucesión. Guereña Manuel, Tomo CXIX Páginas 2378, 6 de marzo de 1953.

**PATRON SUBSTITUTO, ACREEDORES.** No son patronos sustitutos los acreedores que embargan a la empresa. Semanario Judicial Enero de 1961 Página 36.

**PATRONOS SUSTITUTOS.** Si un sindicato demanda el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, con emplazamiento de huelga, y la junta correspondiente declara inexistente dicho movimiento y caduco el contrato colectivo, dejando en libertad a los patronos para contratar nuevos obreros, y contra esa resolución, el mencionado sindicato ocurre en juicio de garantías, donde obtiene fallo en su favor, es claro que el contrato colectivo declarado caduco, no dejó nunca de estar en vigor, por ser el amparo eminentemente restitutorio. Ahora bien, si mientras se tramitó el juicio constitucional, otra persona adquirió la negociación respectiva, aun cuando en la escritura relativa se dijera que adquirente quedaba libre de toda responsabilidad de cualquiera índole, inclusive la obrera, esto no puede ser, en virtud de que no habiendo dejado-ni un solo momento, de existir el contrato colectivo de referencia, lo que sólo se puede verificar en los términos que señala el artículo 35 de la Ley Reglamentaria del 123 constitucional y no en forma pasiva, de manera automática y sin necesidad de incidente previo, en que se hiciera la declaratoria respectiva, por lo cual, en el caso hay una sustitución de patrono. Amparo en revisión en materia de trabajo 8088/40. Sindicato de Campesinos, Cortadores de Café, Naranja y Similares "Venustiano Carranza", de Coatepec, Ver. 19 de junio de 1941. Unanimidad de cinco votos. Relator: Antonio Islas Bravo. Quinta Epoca. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: LXVIII. Pág. 2597.

**PATRON SUBSTITUTO, OBLIGACION DEL, CONTINUAR LA RELACION LABORAL INADMISIBILIDAD DEL PACTO EN CONTRARIO.** El pacto entre el trabajador y el primer patrón para dar por terminado el contrato de trabajo cuando el negocio fuera clausurado o se pasara a otra persona, no es admisible en materia laboral, ya que si bien es cierto que puede haber contratos por tiempo fijo, dicha limitación debe corresponder a una circunstancia que no permita al patrón seguir cumpliendo con el contrato después de cierta fecha; pero el pasar una fuente de trabajo al dominio de tercera persona, no es motivo para que termine un contrato de trabajo, porque la situación está prevista y resuelta en términos del artículo 35 de la ley laboral. El hecho de que existiera un contrato entre el primer patrón y el que posteriormente se hizo cargo de la fuente de trabajo, en nada podría perjudicar los intereses del trabajador como tal, aunque el primer patrón se hubiere obligado a entregar el negocio sin problemas de trabajo, pues cuando existe esta obligación y se quiere cumplir por parte del que traspasa un negocio, para no faltar a la ley se debe terminar con los contratos de trabajo por arreglo con los trabajadores, pero no despidiéndolos el mismo día en que se enajena el negocio, pues en estas condiciones se realiza precisamente lo previsto por el artículo 35 ya mencionado, existiendo responsabilidad para el sustituto, quien tiene que responder solidariamente con el sustituido de las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución. Amparo directo. 921/55. Eduardo Muñoz Manrique. 20 de octubre de 1955. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. Quinta Epoca. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: CXXVI. Pág. 281.

**PATRON SUSTITUCION DEL.** El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo debe entenderse en el sentido de que quien adquiere una negociación está obligado en los términos de los contratos de trabajo, tanto individuales como colectivos, que haya celebrado el anterior propietario de la fuente de trabajo; pero es indudable que la disposición mencionada solamente puede referirse a aquellos contratos que está surtiendo sus efectos con toda su plenitud, ya que es imposible que un patrón pueda substituirse en obligaciones que no están produciendo efectos, por la falta de los requisitos legales respectivos. Amparo directo 2607/55. Unión de Trabajadores de Cantinas, Meseros de Restaurante, Casinos, Espectáculos Públicos al Aire Libre y Similares. 2 de abril de 1956. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Mario G. Rebollo F. Quinta Epoca. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: CXXVIII. Pág. 23.

**PATRON SUBSTITUTO. TRABAJADORES REDUCIDOS ANTES DE LA SUSTITUCION.** Los trabajadores reducidos antes de verificarse sustitución de patrón, que ingresan a trabajar con el sustituto, no pueden ejercitar contra éste último acciones referidas a derechos que pretendan haber adquirido al servicio del patrón sustituido derivados del anterior contrato, sin que antes ejerciten la acción que por haber sido reducidos les compete. La que no pueden ejercitar

contra el sustituto en los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, porque la sustitución afecta los contratos existentes, pero no se extiende a los contratos rescindidos con anterioridad a la sustitución. Amparo directo 6659/55. Miguel Hernández Vargas. 20 de junio de 1957. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Mario. G. Rebolledo. Quinta Epoca. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: CXXXII. Pág. 437.

**LAUDO ARBITRAL, FIGURA JURIDICA DE PATRON SUBSTITUTO.** Se requiere una relación de trabajo preexistente que debe mantenerse en las mismas condiciones, no obstante que se produzca un cambio en el propietario o titular de la fuente de trabajo, que puede abarcar todo o parte de la empresa, pero que siempre tendrá que integrar una unidad económico-jurídica a la que continúe adscrita la prestación de servicios del trabajador, o sea, que en ningún caso cabe hablar de sustitución de patrono en relación con una posibilidad abstracta o una expectativa que en el futuro pueda existir relaciones de trabajo. Dictado por el Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo, publicado por la R.M.T. Pág. 27 Noviembre-Diciembre de 1964.

#### **b) TRIBUNALES COLEGIADOS**

**SUSTITUCION PATRONAL, CUANDO SE DA LA.** La figura jurídica de la sustitución patronal a que alude el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, surge cuando una persona adquiere la totalidad o casi la totalidad de los elementos funcionales propios de la substituida como unidad económica-jurídica, continuando ininterrumpidamente con la actividad que desarrollaba ésta en tal virtud, si una empresa adquiere, mediante contrato de arrendamiento, el derecho de uso sobre algunos bienes de una empresa declarada en estado de quiebra, es evidente que en este caso no se da la sustitución patronal prevista en el precitado artículo de la Ley Laboral, ya que el adquirente sólo tendrá las obligaciones correlativas propias de su derecho de uso, pero no todas las inherentes a dichos bienes, como las tendrá si las hubiera adquirido en propiedad. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Tesis de Jurisprudencia I.7o.T II. Gaceta Número 43 del Semanario Judicial de la Federación. Julio de 1991, Pág. 91.

**PATRON SUBSTITUTO. LOS EMPLEADOS NO ESTAN LIMITADOS TEMPORALMENTE A LLEVAR A JUICIO AL.** Según lo establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales de la empresa o establecimiento, no se afectan con la sustitución del patrón, además éste será solidariamente responsable con el patrón substituido respecto de todas las obligaciones que deriven de las relaciones de trabajo y de la ley, por un término

hasta de seis meses y una vez concluido ese período únicamente será responsable el nuevo patrón; es decir, para que opere la referida institución, no es necesario que se constituya mediante una relación previa, sino únicamente demostrar que una empresa transmite de una persona a otra, en forma tal, que su patrimonio pase como unidad a ser propiedad de la segunda. Pues no pueden alterarse de manera alguna las relaciones de trabajo, ya que como en la transmisión no intervienen los trabajadores no deben afectarse sus derechos. Por tanto, los empleados no tienen un plazo dentro del cual deban solicitar la declaratoria de la sustitución respectiva, pues si a partir de la fecha en la cual opera la transmisión de la empresa, el patrón sustituto adquiere la responsabilidad de las relaciones laborales preexistentes, los empleados podrán respecto a cada reclamación en particular. Consecuentemente los empleados no están limitados temporalmente para llevar a juicio al patrón sustituto, sino en su caso, la prescripción sólo correrá en relación con las acciones que se ejercitarán en contra de este último. Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Amparo en revisión 265/92. Mariano Jiménez Vallarta y otro. 2 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Díaz Infante Aranda. Secretario: Rigoberto F. González Torres. Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. XII-Diciembre. Pág. 924.

**PATRON SUBSTITUTO. SI ESTE ASUME LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LA RELACION LABORAL, EL SUBSTITUIDO YA NO TIENE POR QUE RESPONDER DE LAS PRESTACIONES CONDENADAS. INAPLICABILIDAD DEL TERMINO QUE SEÑALA EL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** En el caso de que dos personas sean demandadas, una física y la otra moral, teniendo la segunda de ellas el carácter de patrón sustituto respecto de la primera, si la persona moral asume la responsabilidad en cuanto a la relación de trabajo, la persona física demandada ya no tiene por que responder del pago de las prestaciones a que fue condenada la persona moral en el laudo dictado, puesto que ésta será la que en su momento haga el pago correspondiente. Al ser esto así, no se da en el caso de la sustitución patronal en estricto sentido y, por lo tanto, es inaplicable el término de seis meses para que el patrón sustituto sea solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de la ley, que señala el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo. Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito. Amparo directo 74/93. Raúl Herrera Ramírez y coagraviados. 13 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Gregorio Vázquez González. Secretaria: Sara Olivia González Corral.

**LEY DEL SEGURO SOCIAL. ARTICULO 270 Y SU INTERPRETACION.** La presunción a que se refiere el artículo 270 de la Ley del Seguro Social, opera en lo relativo al segundo elemento que se requiere para la sustitución patronal, es decir, el ánimo de continuar con la explotación del giro, y no en cuanto al primer

elemento, o sea, la transmisión de los bienes afectos a la explotación del patrón substituido al supuesto patrón substituto, habida cuenta que, el numeral en cita, no establece la presunción en relación a este primer elemento sino en relación al segundo requisito. Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Amparo en revisión. Consejo Consultivo de la Delegación en el Estado de México del Instituto Mexicano del Seguro Social. 8 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretaria: María Concepción Alonso Flores.

**SUSTITUCION PATRONAL, ES NECESARIA LA CONTINUIDAD EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZABA EL PRIMITIVO PATRON PARA QUE EXISTA LA.** La titularidad de los bienes de una empresa o el lugar de prestación de servicios, estimados de manera abstracta, nada significan en el derecho laboral, si no es que tales bienes se dedican a las actividades económicas con la intervención de la energía humana desarrollada por los factores de la producción; capital y trabajo; de suerte que, si una persona física o moral, solamente adquiere, por cualquier medio legal, tales bienes o el lugar en donde previamente a la adquisición se encontró ubicada la unidad económica de producción o distribución de bienes, pero sin que tal adquirente continúe con las labores propias de la fuente laboral relativa, en tal supuesto, no hay jurídicamente, la sustitución patronal que prevé el artículo 41 de la ley Federal del Trabajo, ya que para que tal figura jurídica se dé, es indispensable que se pruebe que la persona a la que se atribuye el carácter de patrón substituto, prosiga con las actividades atinentes a la fuente laboral adquirida, cuando tal sustitución es negada. Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo en revisión 17/94. Banca Serfín, S.A. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

**RELACION LABORAL, SUBSISTENCIA DE LA, INDEPENDIENTEMENTE DE LA SUSTITUCION PATRONAL.** Es evidente que el patrón substituto no celebra contrato con los trabajadores que hasta la fecha de la sustitución lo eran del patrón substituido ya que la relación jurídica existente entre éste con aquellos subsiste en virtud de disposición expresa en el Código laboral puesto que el traspaso de una fuente de trabajo no implica en forma alguna la terminación de los contratos ya existentes, sino por el contrario, conforme al artículo 41 de la citada Ley, tal hecho implica una evidente responsabilidad para cedente y adquirente, limitada para el primero de ellos a seis meses a partir de la cesión o traspaso. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 3345/84. Rafael García Guzmán. 3 de junio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez.

**PATRON SUBSTITUTO, OBLIGACIONES DEL.** Aún cuando la fuente de trabajo hubiera sido adquirida mediante remate judicial, el nuevo adquirente debe considerarse como patrón sustituto y el mismo es responsable de las obligaciones obrero patronales anteriores a la fecha de la sustitución, puesto que en el pasivo de la empresa debe considerarse incluido el adeudo a los trabajadores. Tribunal Colegiado del Duodécimo Circuito. Amparo en revisión 110/78. Arrocería Cosmos, S.A. DE C.V. 15 de junio de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Domínguez Viloría.

**SEGURO SOCIAL. SUSTITUCION PATRONAL. REQUISITOS.** No basta el hecho de que se traspasen diversos bienes y enseres de una negociación a otra, que ocupe el mismo local y se dedique al mismo giro comercial, para que se considere a la nueva como patrón sustituto, pues es necesario que exista el ánimo o la intención de continuar con la explotación de los bienes esenciales afectos a la explotación, los cuales pueden ser materiales o inmateriales, y que el centro de trabajo se transmita como unidad económico-jurídica de una empresa a otra, sin que exista solución de continuidad, es decir, desarrollándose ininterrumpidamente las actividades de la anterior negociación. Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito. Amparo directo 722/72. High Life, S.A.. 28 de septiembre de 1973. Ponente: Carlos Reyes Galván.

**RELACION LABORAL. SUBSISTENCIA DE LA, INDEPENDIENTEMENTE DE LA SUSTITUCION PATRONAL.** Es evidente que el patrón sustituto no celebra contrato con los trabajadores que hasta la fecha de la sustitución lo eran del patrón sustituido ya que la relación jurídica existente entre este con aquellos subsiste en virtud de disposición expresa del Código laboral puesto que el traspaso de una fuente de trabajo no implica en forma alguna la terminación de los contratos ya existentes, sino por el contrario, conforme al artículo 41 de la citada ley, tal hecho implica una evidente responsabilidad para cedente y adquirente, limita para el primero de ellos a seis meses a partir de la cesión o traspaso. Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia Laboral. Amparo directo 3345/84. Rafael García Guzmán. 3 de junio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretario: Rafael Sánchez Hernández.

## CAPITULO III.

### LA SUSTITUCION PATRONAL Y OTRAS INSTITUCIONES JURIDICAS

#### 3. INSTITUCIONES JURIDICAS.

En el presente capitulo trataré lo relativo a algunas instituciones y figuras que se enmarcan en el campo del Derecho tanto Mercantil como Civil, que eventualmente pudieran traducirse en formas de sustitución patronal.

El Código de comercio contempla en su artículo 3º como comerciantes tanto a las sociedades mercantiles mexicanas como extranjeras como a las personas físicas que con capacidad legal hacen del comercio su ocupación habitual.

La sustitución patronal se puede dar de manera muy evidente cuando las sociedades cambian de dueño mediante la transmisión de acciones, de modo que los accionistas originarios se mantienen responsables por el periodo de seis meses.

En el caso de la persona física empresario quien enajena su empresa, mantiene de manera personal y por el mismo periodo su responsabilidad laboral y el empresario sustituto al subrogarse en los derechos y obligaciones del sustituido asume el carácter de nuevo patrón.

En el ámbito del Derecho Mercantil destaca por lógica la circunstancia de que el empresario que puede ser una persona física o bien, adoptar la forma de una sociedad mercantil, requiere para el desarrollo de sus actividades comerciales contratar trabajadores.

A continuación trataremos diversos supuestos que pueden presentarse en el ámbito de la Ley General de Sociedades Mercantiles y otras legislaciones y que pueden tener como consecuencia la existencia de la sustitución patronal.

### 3.1. LA FUSION

Existen diferentes corrientes doctrinales que definen el concepto de "fusión de sociedades" y que a saber son:

- El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española entiende por fusión. "La acción de fundir o fundirse; unión de intereses o partidos que antes se encontraban en pugna".
- Otra corriente, representada por Cooperoger, da al concepto de fusión un contenido económico que implica la reunión de empresas a través de la absorción del patrimonio de una sociedad o varias por la que personalice la fusión, o bien concibe la fusión de sociedades como una disolución en la que falta generalmente la liquidación.
- El maestro Mantilla Molina define la fusión como la creación de un titular jurídico que sustituye a una pluralidad de organizaciones que se extinguen, señalando que la fusión es la reunión de dos o más patrimonios sociales cuyos titulares desaparecen o por lo menos sobrevive uno de ellos.<sup>50</sup>

Tomando en cuenta, los anteriores conceptos podría definir a la fusión como un acto jurídico mediante el cual se unen los patrimonios de dos o más sociedades, cuyos titulares desaparecen o en algunos casos uno de ellos sobrevive, absorbiendo a los otros titulares, para formar una nueva organización unitaria que los sustituye dentro del mundo comercial y/o jurídico. En el primer caso se hablaría propiamente de fusión, y en el segundo de incorporación.

En ese sentido, la Ley General de Sociedades Mercantiles establece en sus artículos, relativos a la fusión lo siguiente:

**ARTICULO 222.-** La fusión de varias sociedades deberá ser decidida por cada una de ellas, en la forma y términos que correspondan según su naturaleza.

---

<sup>50</sup> GOMEZ COTERO, JOSE DE JESUS. *Fusión y Escisión de Sociedades Mercantiles*. Editorial Themis, México, D.F. 1996, P. 2.

**ARTICULO 226.-** Cuando la fusión de varias sociedades haya de resultar una distinta, su constitución se sujetará a los principios que rigen la constitución de la sociedad a cuyo género haya de pertenecer.

De lo anterior, se desprende que las sociedades que pueden fusionarse pueden ser de capitales o de personas, de igual o distinta naturaleza y en todo caso, formar una diferente a las participantes.

La doctrina coincide en que desde el punto de vista jurídico existen dos tipos de fusión de sociedades, la fusión pura o propiamente dicha, también llamada fusión por integración, que es aquella en la que desaparecen todas las sociedades y surge una nueva que se constituye con las aportaciones de los patrimonios de las sociedades que se fusionan; y la fusión por incorporación o absorción en la que algunas de las sociedades se extinguen para ingresar mediante la transmisión total de su patrimonio, a otra sociedad preexistente denominada fusionante, las cuales se encuentran reconocidas por los artículos 223, 224 y 226 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Cabe señalar que distintos tratadistas han adoptado doctrinas distintas a fin de explicar la naturaleza jurídica de la fusión de sociedades, por lo que a fin de contar con elementos suficientes su conceptualización a continuación expongo:

#### Teoría de la Sucesión Universal.

En esta teoría se concibe la fusión de sociedades como la transmisión de un patrimonio social, considerado como un solo título jurídico con todas sus relaciones, derechos y obligaciones, a otra sociedad que surge o permanece como consecuencia de la fusión y que responde con todo su patrimonio ahora formado por el de los entes absorbidos y en el caso de la fusión por incorporación con el suyo propio; frente a todas las relaciones de su nuevo patrimonio.

#### Teoría del Acto Corporativo.

Dicha teoría señala que las sociedades que se fusionan no desaparecen, porque el vínculo social continúa en un vínculo diverso, integrado en una misma unidad orgánica en la que los socios, capitales, acreedores, deudores y negocios son los mismos que los de las sociedades fusionadas, lo que sucede es que los entes que se compenetran, modifican su estructura interna debido al negocio que

se realiza y hace que éstos participen en la creación de un nuevo modo de ser de la corporación.

### Teoría de la Disolución.

En esta teoría se considera que la fusión es una forma de disolución voluntaria de sociedades en la que éstas se extinguen por virtud de la incorporación o integración jurídica que otra sociedad ejerce respecto de la primera sin que exista liquidación, si las sociedades se liquidasen, no tendría sentido los derechos y obligaciones que señala el artículo 224 de la Ley General de Sociedades Mercantiles y que se atribuyen a la sociedad resultante.

La fusión de sociedades constituye una figura que produce una serie de efectos en el ámbito laboral, respecto de la situación de los trabajadores de las empresas participantes en ella, y consecuente de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

Es importante establecer la determinación de quien continuará con las obligaciones de los trabajadores, reguladas por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, es pues, la fusión una situación real que puede implicar la sustitución de un patrón por otro nuevo.

Lo anterior deriva del hecho de que al operar la fusión, y extinguirse las sociedades fusionantes, surge una nueva sociedad que se integra con el patrimonio de los que desaparecen. En este sentido opera de manera evidente la sustitución patronal en tanto que la nueva sociedad deberá asumir las responsabilidades que en materia laboral eran a cargo de dichas sociedades fusionadas.

En el caso de la fusión por incorporación, los trabajadores que eran de la sociedad fusionada pasan a serlo de la fusionando, operando ahí también una forma de sustitución patronal.

Al ocurrir cualquiera de las dos circunstancias, se hace nugatorio el derecho establecido por el artículo de la Ley Federal del Trabajo que vincula al patrón sustituido con el sustituto al establecer que mantiene obligaciones por el término de seis meses, ya que en el caso de la fusión propiamente dicha se provoca la desaparición de las sociedades fusionadas y en el de la incorporación,

la de incorporada lo que genera una disparidad en los capitales así como en la delimitación de los socios de ambas que deben de permanecer como responsables.

Lo anterior se dificulta aún más en el caso de las sociedades de capital en donde las responsabilidades de los socios se limita al monto de su aportación (S.R.L., S.A., etc.;;) y eventualmente las responsabilidades laborales pueden llegar a ser mayores.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

### 3.2. LA ESCISION.

El Diccionario de la Real Academia Española<sup>51</sup> señala que escindir es rompimiento, dividir o separar, es decir, la escisión es la separación o división de un ente.

Dentro de la legislación mexicana, particularmente en el ámbito fiscal, se recoge por primera vez el concepto de escisión de sociedades en los siguientes términos:

El artículo 15-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece:

"Se entiende por escisión de sociedades, la transmisión de la totalidad o parte de los activos, pasivos y capital de una sociedad residente en el país, a la cual se le denominará escidente, a otra u otras sociedades residentes en el país que se crean expresamente para ello, denominadas escindidas. La escisión a que se refiere este artículo podrá realizarse en los siguientes términos:

a).- Cuando la escidente transmite una parte de su activo, pasivo y capital a una o varias escindidas, sin que se extinga; o

b).- Cuando la escidente transmite la totalidad de su activo, pasivo y capital a dos o más escindidas, extinguiéndose la primera."

El artículo anteriormente transcrito únicamente reconoce que existirá escisión de sociedades cuando la sociedad escidente sea una sociedad residente en México y las escindidas también sean residentes en México, lo anterior, obedece a que únicamente el citado artículo está encaminado a regular los efectos fiscales de la figura.

No obstante lo anterior, considero que pude haber una escisión de sociedades en la que la escidente o las escindidas no sean residentes en el país y sin embargo sí tenga efectos dentro del mismo.

---

<sup>51</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, citado por el autor José de Jesús Gómez Cotero, IBID, P. 40.

En cambio, la Ley General de Sociedades Mercantiles, conceptualiza la escisión de sociedades y regula sus características como sigue:

Artículo 228 Bis.- "Se da la escisión cuando una sociedad denominada escidente decide extinguirse y divide la totalidad de su activo, pasivo y capital social en dos o más partes, que son aportadas en bloque a otras sociedades de nueva creación denominadas escindidas, o cuando la escidente, sin extinguirse, aporta en bloque parte de activo, pasivo y capital social a otra u otras sociedades de nueva creación."

Así, se puede decir que la escisión es la división de una sociedad que puede desaparecer o no en dos o más sociedades nuevas que adquieren personalidad jurídica y patrimonio propios.

Considero que el objeto de la escisión es lograr una mayor eficiencia productiva permite una descentralización organizativa para reorganizar las empresas existentes.

En México existen motivos que dieron origen a la escisión, como son los de proteccionismo del patrimonio de los particulares en contra de las expropiaciones gubernativas que se dieron durante la época de expropiación de la banca en 1982. Esta figura permitió el separar activos bancarios de los no bancarios y salvar de esta manera parte del patrimonio evitando que cayera en manos del gobierno al nacionalizarse los bancos.

Algunos otros motivos de la escisión, podrían ser la solución a los problemas internos de las sociedades, en donde existan dos o más grupos de socios con intereses contrapuestos y que deseen separarse a manera de mantener grupos homogéneos de interés, siendo la escisión una de las figuras que permite lograr estos objetivos.

## FORMAS DE ESCISION

La doctrina distingue a diversos tipos de escisión de sociedades y consideramos importante analizar algunos de ellos que son los que se pudieran darse en la práctica común.

a) **Escisión pura o división.**- Consiste en que una sociedad se divide en varias que nacen a la vida jurídica e incorporan el patrimonio de la primera, la que desaparece.

b) **Excorporación.**- Consisten en la creación de una sociedad a la que otra le transmite parte de su patrimonio sin extinguirse. Esta sociedad se conoce en la doctrina francesa como escisión parcial o aportación parcial del activo y se considera como una falsa escisión.

Existe una variante a la fusión escisión y esta se presenta cuando las sociedades escidentes aportan la totalidad de su patrimonio y las sociedades escindidas aportan solamente una parte del propio a una sociedad nueva que se constituye a tal efecto, esta figura se conoce como fusión escisión por combinación.

d) Finalmente, existe la escisión por integración en la que los bienes y derechos de las sociedades escindidas forman el patrimonio de las beneficiarias.

De la misma manera que en el caso de la fusión antes tratada considero que al ocurrir la escisión, y provocarse con ello la remisión de los patrimonios de las sociedades escindidas se puede provocar en el ámbito laboral la misma consecuencia ya apuntada para el caso de la fusión, como son la dificultad para identificar a los socios de las sociedades escindidas y la responsabilidad que deben mantener en el ámbito laboral y demás consecuencias ya apuntadas.

### 3.3. CAMBIO DE RAZON O DENOMINACION SOCIAL.

Las personas jurídicas se constituyen destinadas a un fin social. Nuestro Código Civil en su artículo 25 al hablar de las personas morales las enumera en la siguiente forma.

Artículo 25.- Son personas morales:

- I. La Nación, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley;
- III. Las sociedades civiles y mercantiles.
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas;
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro con fin lícito, siempre que no fueren conocidas por la ley;
- VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.

Las personas morales a que se refiere el numeral anterior en sus dos primeras fracciones corresponden a personas del derecho público y las restantes, se refieren a personas morales de derecho privado.

La persona moral tiene capacidad jurídica para actuar como un sujeto de derechos y obligaciones a través de sus organismos de representación, de acuerdo con lo que disponen las leyes de la materia y de sus estatutos, los cuales fijan el tipo de su organización, los órganos encargados de dirigir sus actividades, las facultades que se otorguen a las personas o grupos que rigen esas actividades dirigidas al fin u objeto que persiguen, así como las limitaciones a que están sujetos esos órganos, de acuerdo con la ley, y como las que fijan dichos estatutos.

Lo anterior, pone de manifiesto que la persona moral al constituirse debe satisfacer todos los requisitos que señala la Ley para ser sujeto de derecho y, por ende, tener personalidad.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> SOTO GORDOA IGNACIO. Primer Curso de Derecho Civil., Primera Edición, Editorial Azteca, México 1961, P. 83.

La persona física se individualiza entre las demás mediante un "nombre"; igualmente, la persona jurídica o moral mediante una "denominación propia". El acto constitutivo y el estatuto deben indicar antes que nada la "denominación del ente" que para las sociedades "en nombre colectivo" y "en comandita simple", se llama específicamente "razón social" y para el caso de las sociedades anónimas y cooperativas corresponde la "denominación social".

Respecto del nombre de las personas, se ha especulado mucho por los tratadistas, si es derecho el nombre y qué clase de derecho.

Para Pianol<sup>53</sup>, el nombre es solo una institución de policía en forma obligatoria de designación de las personas, que impone la ley en interés general, y que en su concepto constituye, por consiguiente una obligación más bien que un derecho.

En cambio, autores como Gierk, Ferrara, Coviello Mesineo y otros, consideran, que el nombre es un derecho de personalidad, puesto que es inherente a la persona que sirve para identificarla, consideración que comparto.

La denominación de la persona jurídica es, por lo común, un hecho remitido a elección de los fundadores, que pueden extraerla de la finalidad u objeto del ente, como pueden a veces darle nombre de fantasía. Pero este arbitrio encuentra un límite a propósito de la sociedad "en nombre colectivo" y "en comandita"; la denominación de las primeras tiene que contener el nombre, por lo menos, de uno de los socios, con la indicación de la relación social con los demás; la de la sociedad en comandita por acciones, tiene que contener el nombre de por lo menos, de uno de los socios colectivos, con la indicación de sociedad "en comandita simple" o "por acciones".<sup>54</sup>

Mientras que el nombre de las personas físicas no puede cambiarse libremente, es decir, es necesario promover un juicio sobre rectificación de Acta del Registro Civil o modificación de la referida constancia. Respecto al cambio de razón social de las personas morales la Ley no regula nada al respecto.

<sup>53</sup> Autor citado por el SOTO GORDOA. IBID, P. 32.

<sup>54</sup> BARBERO DOMENICO. Sistemas del Derecho Privado, Sexta Edición, Editorial Ejea. Buenos Aires, 1967. PP. 263 y 264.

Considero que el cambio de nombre o razón social de las sociedades, responde a intereses de los socios de la empresa, que pueden ser personales o comerciales.

Algo indudable es que, el cambio en la razón social de las personas jurídicas es a voluntad de los socios que la integran.

Únicamente los artículos 14 fracción I y el 19 del Reglamento del Código Fiscal de la Federación establecen la obligación de presentar avisos por cambio de nombre, denominación o razón social.

Ambas disposiciones tendrán aplicabilidad en el caso de fusión por incorporación, en el supuesto de que la fusionante sufra alguna modificación en su denominación o razón social como consecuencia de dicha operación.

Respecto de las obligaciones y responsabilidades que se generan como consecuencia del cambio en la razón social de las personas morales en relación con sus trabajadores, no existe disposición alguna en la Ley Federal del Trabajo a este respecto, en la práctica he notado que dicha situación ha provocado el que los patronos pretendan evadir las responsabilidades impuestas por la Ley, ya que las sociedades cambian su denominación o razón social, sin que exista limitación legal alguna, dejando sin garantía los derechos generados por los trabajadores, ya que aprovechando dicha circunstancia pretenden desconocer sus responsabilidades laborales argumentando que se trata de personas morales distintas.

Es por tanto, el análisis del cambio de razón social necesaria para el presente trabajo, considerando que el cambio en el nombre o razón social de las empresas o establecimientos no afecta de ninguna manera las relaciones laborales respecto de sus trabajadores.

De hecho, opino que el cambio de razón social no constituye una sustitución de patrón, puesto que no hay una transmisión real de patrimonio de la empresa sino que, únicamente se limita al cambio en un requisito de la persona moral.

### 3.4. SOCIEDAD CONTROLADORA.

El antecedente de la sociedad controladora o "holdings" nos remonta al estado de New Jersey en 1889, fecha en la que fue promulgada la Ley para Asociaciones Generales que permitía a las sociedades mercantiles constituirse con el propósito exclusivo de poseer acciones de otras compañías.

La primera organización que se estableció en México a principios del siglo con la estructura de controladora fue la Banca, pero esta modalidad no tuvo auge sino hasta el año de 1973, con la creación de la "sociedad de fomento" que fue controlada por la Comisión Nacional Bancaria.

El maestro Miguel Acosta Romero en su obra Derecho Bancario Mexicano señala que "la sociedad controladora tiene su capital constituido por las acciones de las empresas unidad, o bien, como empresas que permanecen exterior y jurídicamente independientes y forman, sin embargo, una unidad económica, se encuentran sometidas a una dirección única".<sup>55</sup>

La función principal de las sociedades controladoras es la de mantener el control de las asambleas generales de accionistas de los integrantes del grupo, siendo propietaria en todo tiempo de acciones con derecho a voto que representen por lo menos el cincuenta y uno por ciento del capital pagado de cada una de ellas, y cuyo objeto es adquirir y administrar las acciones emitidas por los integrantes del grupo.

Se entiende que la sociedad controladora es una independiente de las controladas (grupo o sociedades independientes) cuya función principal es de tipo organizativo.

Derivado de la propiedad de la mayoría de las acciones de las sociedades controladas, poseen aquéllas el mando directivo y financiero del grupo.

Es menester resaltar que este tipo de sociedades no se encuentran reguladas por nuestra legislación mercantil y únicamente en la Ley del Impuesto

---

<sup>55</sup> ACOSTA ROMERO MIGUEL. Derecho Bancario Mexicano, Editorial Porrúa, México 1991, Pág. 316

Entiéndase: varias empresas que son dependientes de una dominante en cuanto a la dirección.

sobre la Renta son contempladas, pero exclusivamente para el fin del acreditamiento de impuesto.

La sociedad controladora cuenta con ciertas características que la delimitan en su objeto de cualquier otra institución mercantil, la sociedad controladora se dedica exclusivamente a organizar a varias sociedades que dependen de ella accionariamente para que éstas realicen su objetivo, la sociedad controladora solamente podrá invertir el capital pagado y reservas de capital de conformidad con las disposiciones de carácter general.

Estas sociedades son de naturaleza igual que las sociedades anónimas que existen bajo una denominación y se compone exclusivamente de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones.

La sociedad controladora responderá ilimitadamente por las pérdidas de todas y cada una de las sociedades integrantes del grupo.

### 3.5. SOCIEDAD CONTROLADA.

Respecto de esta figura, basta con mencionar que es la sociedad integrada a fin de ejecutar los actos propios o que le son encomendados por la sociedad controladora que es la encargada de regular y controlar, las funciones y desempeños de ésta, incluyendo, desde luego la producción, ejercicio y relaciones de ésta.

Para los efectos de la Institución que se estudia e incluso, de la propia Ley Laboral, puede ser considerada como establecimiento de una empresa.

Aunque la anterior consideración puede traer consigo confusiones, no es difícil entender, puesto que si bien, este tipo de sociedad controlada, tiene una personalidad jurídica propia e independiente de la sociedad controladora quien también tiene su personalidad propia, depende en casi todo de la sociedad controladora.

Este tipo de empresas son visibles por ejemplo, tratándose de empresas transnacionales, que constituyen otra empresa con patrimonio y personalidad jurídica propia en un país distinto a fin de explotar la materia que se trate, o incluso la producción o distribución de los bienes a que se dedique.

No obstante que están dotadas de independencia, en la mayoría de los casos, se regulan por los ordenamientos impuestos por la sociedad controladora, que también en otras cuantas ocasiones, aportan la mayor parte del patrimonio que las constituye.

Aunque este tipo de sociedad, únicamente se encuentra regulada por la Ley de Instituciones Financieras, también puede ocasionar un problema de sustitución de patrón, por tanto es importante para el estudio de la presente tesis.

Incluso, la Ley del Impuesto sobre la Renta, las reconoce y regula, pero únicamente en materia de Impuestos.

Considero importante su tratamiento, puesto que puede darse el caso que este tipo de sociedad controlada cierre por motivos de insolvencia o por conveniencia de los accionistas de la misma o de los de la sociedad controladora,

e incluso, con el fin de excepcionarse del pago de los derechos generados por sus trabajadores, en cuyo caso la sociedad controladora debe ser en todo momento solidariamente responsable de los citados derechos y de las relaciones de trabajo existentes en la sociedad controlada.

Al no existir normatividad en el Derecho Mercantil respecto de estas formas de asociación, se dificulta que la responsabilidad que en materia laboral tienen las sociedades alcance plena expresión, por la constante remisión de capitales entre las sociedades controladoras y controladas, especialmente por lo que se refiere a la sustitución patronal.

### 3.6. LA QUIEBRA.

La fuerza del crédito ha sido, indudablemente uno de los descubrimientos más trascendentales en la historia del hombre.

Como la vida comercial se sustenta en un encadenamiento de créditos, cuando un comerciante deja de cumplir sus obligaciones, suele producirse una repercusión en la liquidez de sus acreedores, los que, a su vez, suelen verse imposibilitados para pagar. Y se producen incumplimientos en serie, que repercuten en quebranto del crédito en general.

Por lo anterior, los legisladores se han preocupado por las consecuencias de los incumplimientos de los deudores, principalmente de los comerciantes. Y para el caso del deudor que tiene múltiples acreedores y no puede pagar sus deudas, los ordenamientos jurídicos han establecido procedimientos especiales para liquidar su patrimonio y armonizar los intereses de los acreedores múltiples.

#### ORIGEN DE LA EXPRESION JURIDICA "QUIEBRA"

Para expresar el estado del comerciante imposibilitado patrimonialmente para pagar sus deudas y el procedimiento judicial al cual se le somete para pagar sus deudas se conoce en el lenguaje español como quiebra o bancarota, y son una herencia de la época imperial española. Citado por el maestro Raúl de Cervantes Ahumada, Escribano anota que en las ferias españolas, principalmente en la muy famosa de Medina del Campo, acudían los comerciantes de todas las latitudes y ejercían su oficio los banqueros, que se llamaban así porque iban "de feria en feria con su mesa y silla y banca"<sup>56</sup>. Cuando un banquero sufría quebrantos y quedaba imposibilitado a pagar, los funcionarios de la feria hacían romper públicamente y de manera infamante, su banca sobre su mesa, y quedaba el banquero imposibilitado legalmente para seguir actuando en la feria.

La Quiebra, tiende a superar el estado de impotencia patrimonial de una empresa mercantil para hacer frente a sus obligaciones por medios normales, y, en caso de ser la superación imposible, liquidar el activo patrimonial de la empresa armonizando los intereses de sus acreedores.

---

<sup>56</sup> DE CERVANTES AHUMADA RAUL, Derecho de Quiebras, Editorial Herrero, S.A., México, 1985, P. 18.

El origen de la quiebra se remonta al Derecho Romano en "La Ley de las Doce Tablas" en la que el deudor pagaba al acreedor convirtiéndose en esclavo de éste, pero si existían diversos acreedores podían matarlo y dividirse entre ellos el cuerpo del deudor.

## CONCEPTO JURIDICO DE QUIEBRA.

La quiebra es un estado o situación jurídica constituida por sentencia judicial. No existirá quiebra si no existe una sentencia por medio de la cual se le constituya.

Se llama juicio de quiebra el procedimiento a que se somete a la empresa insolvente, para superar el estado de insolvencia de la misma, o para, si ello fuere imposible, liquidar su activo patrimonial y distribuir el importe de la liquidación a prorrata entre los acreedores.<sup>57</sup>

El proceso de quiebra se ha estatuido no sólo en interés de los acreedores, sino en interés del propio quebrado y del público en general, que está interesado en la subsistencia de las empresas mercantiles como fuente de trabajo.

La quiebra es un procedimiento colectivo, en el sentido de que tiende a agrupar colectivamente a los acreedores, para darles un tratamiento igualitario. No puede haber quiebras con acreedor singular. Si sólo se presentare un acreedor al proceso, la quiebra será sobreseída y el acreedor tendría expedita su acción particular para reclamar judicialmente sus créditos, sin el aparato administrativo que la quiebra supone y necesita.

Los acreedores deben ser tratados, dentro del procedimiento de quiebras, bajo el principio de la igualdad de trato de los que estén en igualdad de condiciones. Es el antiguo principio de la "jus par conditionis creditorum", no habrá privilegios derivados de la antigüedad de los créditos, del producto de la administración o venta de los bienes de la empresa quebrada, los acreedores irán siendo pagados en proporción a sus respectivos créditos. A este pago a prorrata se le llama pago en moneda de quiebra.

Para actualizar la integridad del patrimonio, en el aspecto activo, se concederán al sindico acciones persecutorias de los bienes que hayan escapado

---

<sup>57</sup> IBIDEM

al control de la quiebra; y se concederán a los terceros interesados las acciones separatorias que sean necesarias para separar la masa de bienes aprehendidos los que no pertenezcan a la empresa quebrada.

El proceso de quiebra debe ser único, en el sentido de que sólo un proceso podrá ser instaurado, a un tiempo, sobre una empresa. Y es universal o general, en el sentido de que vendrán a formar la masa activa de la quiebra todos los bienes embargables de la empresa, y formarán la masa pasiva todos los créditos en contra de la misma.

La quiebra tiende a realizar el principio de conservación de las empresas, que, como ha quedado indicado, es de orden público por el interés de la comunidad en que las empresas perduren como fuentes de producción y de trabajo. Como consecuencia de este principio, la ley ordena que, si fuere imposible la superación del estado de insolvencia en que la empresa se encuentra, se proceda a venderla en bloque o por unidades de producción, y sólo cuando esas formas de enajenación no fueren posibles, autoriza la ley la venta al detalle.

Vista la quiebra como la súbita interrupción de pagos de una empresa, pensamos que no sólo provoca un daño en la persona del quebrado y en las inmediatamente relacionadas con ella (proveedores, empleados, etc.), sino a la sociedad considerada en su conjunto la cual disminuye, en cualquier medida, su satisfacción por compra de bienes y servicios, de empleo, de recaudación tributaria, de regulación de la oferta y la demanda, de fortalecimiento del crédito y además del desarrollo integral de una gran cantidad de individuos.<sup>68</sup>

Como consecuencia de los principios generales del derecho de quiebras se deduce que, idealmente, la principal finalidad del proceso es, más que la liquidación de una empresa mercantil o la superación de su estado de insolvencia, el prevenir para que tal estado no se produzca. Y debemos confesar que, en este aspecto, le sucede al derecho de quiebras lo que al derecho penal; no tiene efectividad preventiva.

De entre las consecuencias jurídicas de la quiebra encontramos que los contratos de prestación de servicios y los de trabajo, de índole estrictamente personal, y a favor o a cargo del quebrado, no se rescinden con la quiebra. Los

---

<sup>68</sup> DAVALOS MEJIA, CARLOS FELIPE, *Títulos y Contratos de Crédito, Quiebras*, Tomo III, *Quiebra y Suspensión de Pagos*. Segunda Edición, Editorial Harta, México 1991, P. 16

que sean necesarios para la continuación de la empresa o para la administración o liquidación de la quiebra pueden continuarse por el síndico.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo regula este supuesto de la quiebra y la afectación de las relaciones de trabajo existentes en la fallida, señala al respecto en su artículo 434:

ARTICULO 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito ni imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

La ley también prevé en su artículo 435 que para el caso que se actualice el supuesto señalado en el numeral anterior, deberá darse aviso ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la terminación de las relaciones de trabajo, pero si fuera el caso que el patrón reanudara las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá la obligación señalada en el artículo 154 de la Ley en cita.

No obstante lo anterior, también la Ley Federal del Trabajo ha protegido los derechos de los trabajadores frente al concurso o la quiebra legalmente declarada al señalar que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

De todo lo anterior se desprende que para el caso de la sustitución patronal es imprescindible se continúe con la explotación del servicio o producción que realice la empresa, de otro modo, lo único legalmente procedente es dar por terminadas las relaciones de trabajo de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 434 fracción V antes citado.

En el supuesto de la quiebra puede darse una forma de sustitución patronal a ocurrir la circunstancia de que a partir de la declaración de dicho estado jurídico, la administración del quebrado cesa en sus funciones para ser sustituido por el síndico y eventualmente por el consejo de incautación, constituyéndose ambas figuras en patrón sustituto.

### 3.7. CONCESION.

Finalmente se puede encontrar otro supuesto de la sustitución patronal en la figura administrativa de la concesión, del modo que a continuación expongo:

Siguiendo al maestro Miguel Acosta Romero se define a la concesión:

a) Es el acto administrativo discrecional por medio del cual la autoridad administrativa faculta a un particular:

1. Para utilizar bienes del Estado, dentro de los límites y condiciones que señale la Ley; y;
2. Para establecer y explotar un servicio público, también dentro de los límites y condiciones que señale la Ley.

b) El procedimiento a través del cual se otorga la concesión, o a través del que se regula la utilización de la misma, aún frente a los usuarios.

c) Puede entenderse también por concesión, el documento formal, que contiene el acto administrativo en el que se otorga la concesión.<sup>59</sup>

De lo anterior puede derivarse la circunstancia de que originariamente el Estado se encuentre brindando un servicio público y posteriormente decida concesionarlo a los particulares. En tal caso operaría la sustitución patronal en tanto que los trabajadores al servicio de la entidad que originariamente prestara el servicio lo sería a posteriori del concesionario.

En el caso que se plantea aún y cuando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece la responsabilidad solidaria de la entidad, sostengo que al aplicarse de manera supletoria la Ley Federal del Trabajo, la

<sup>59</sup> ACOSTA ROMERO MIGUEL. Teoría General del Derecho Administrativo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1981, PP. 413 y 414.

entidad debe permanecer como responsable solidario durante el término de seis meses a que se refiere el artículo 41 de la Ley Laboral citada.

De la misma manera, al revocarse la concesión, y retomar el Estado la función de servicio público que tenía el particular, aquél asumirá por el término de seis meses las responsabilidades laborales que el concesionario tenía y este último se convertirá en patrón de los trabajadores que estuvieron al servicio del concesionario.

## CAPITULO IV.

### OPINIONES DOCTRINALES RESPECTO DE LA SUSTITUCION PATRONAL.

#### 4. PRINCIPALES DOCTRINAS.

Según el maestro Mario de la Cueva la sustitución patronal encuentra justificación en las doctrinas del Derecho civil y considera: "...Si la relación de trabajo es una situación jurídica, objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo y si posee la característica de la estabilidad que únicamente puede disolverse por la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente por la del patrón, o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación..."<sup>60</sup>

Expresa el principio de que la transmisión de la propiedad en la empresa, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo. La Institución es una bella reglamentación de la Ley de 1931, que pasó a la Legislación vigente con el único cambio de la noción del contrato por el de Relación de Trabajo y con la adición que fija el término a partir del cual el Patrono substituido deja de ser solidariamente responsable con el substituto.<sup>61</sup>

Es decir, que la transmisión de la propiedad de la empresa no puede disolver ni afectar las relaciones de trabajo, porque ello equivaldría según refiere la Ley Federal del Trabajo en el capítulo de terminación de las relaciones de trabajo, a dar al empresario el poder de disolver la relación laboral por un acto unilateral de su voluntad, que contraviene el principio fundamental de la estabilidad en el empleo. En la nueva ley se establece una relación exclusivamente subjetiva entre los contratantes.

El maestro Mario de la Cueva refiere que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al intentar definir la sustitución de patrono hace una correcta diferenciación entre la empresa como unidad total y una sucursal o establecimiento al considerar que: "La sustitución de patrono opera si hay una transmisión de la empresa como unidad total o de uno de sus establecimientos, pero que no existe si únicamente se efectúa la enajenación de una parte de la maquinaria, útiles y enseres de una empresa".

<sup>60</sup> DE LA CUEVA, MARIO. IBID P. 228

<sup>61</sup> IBIDEM.

El autor en comento define el concepto de sustitución de patrono diciendo: "... que es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de patrono nuevo, sustituto le llama la ley con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que deriven de las relaciones de trabajo..."<sup>62</sup>

En cuanto a la naturaleza jurídica de la sustitución de patrón, se le considera como una subrogación laboral sui-géneris. Rafael Rojina Villegas define la subrogación como una forma de transmisión de las obligaciones por cambio de acreedor y distingue dos formas: la legal y la convencional, diciendo que la primera opera por Ministerio de Ley "es un acto jurídico unilateral que sólo implica la manifestación de voluntad del tercero con el fin de substituirse en los derechos del acreedor.

La subrogación laboral opera por Ministerio de Ley pero a diferencia del Derecho Civil implica un cambio de deudor, y no se requiere del consentimiento de los trabajadores, quienes ocupan la posición del acreedor. Por ello, se ha calificado por Hernando Cervera Novelo, "como un fenómeno jurídico similar a la solidaridad por deuda del Derecho Civil".<sup>63</sup>

Respecto de la responsabilidad del patrón sustituto el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente que "El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la sustitución y hasta por el término de seis meses..." y en el cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha interpretado que es durante ese término cuando los trabajadores pueden intentar cualquier acción en contra del patrono sustituido.

Por ultimo el Maestro Mario de la Cueva trata en su libro respecto del procedimiento para la continuación de los juicios y ejecución de los laudos pendientes al momento de efectuarse la sustitución, señalando respecto de la garantía de audiencia que puede prorrogarse el término a que se refiere el citado numeral en caso de que le patrón sustituto incumpla con la obligación de informar a los trabajadores de la sustitución y por otro lado en el sentido de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió para el caso de que existiera controversia respecto de la sustitución patronal la misma debía resolverse mediante un incidente de sustitución de patrono.

---

<sup>62</sup> IBID P. 229.

<sup>63</sup> CERVERA NOVELO HERNANDO. La Naturaleza Jurídica de la Sustitución de Patrón en la Legislación Laboral Mexicana. Tesis Profesional, UNAM 1964, PP. 189 y sig.

No obstante lo anterior, ni el artículo 690 de la vigente Ley, ni norma alguna impone al trabajador la obligación de promover el citado incidente o del llamar al juicio al nuevo patrono ni existe razón o motivo para que no pueda ejecutarse un laudo sobre los bienes que forman parte de la empresa atendiendo al principio de que nada puede detener la ejecución de un laudo.

Señala por su parte el maestro Néstor de Buen Lozano, que la Subrogación Civil se produce a través del pago, y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original. Pero, como apunta certeramente: "La sustitución patronal es más que eso".<sup>64</sup>

La sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de la subrogación, sino fundamentalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución, por ejemplo, las derivadas de la antigüedad de los trabajadores.

Asimismo el maestro Juan B. Climent Beltrán refiere la sustitución del patrón, diciendo constituye una responsabilidad solidaria del patrón sustituto con todas las obligaciones laborales contraídas con el sustituido hasta la fecha en que se opera la sustitución; y además una responsabilidad solidaria del patrón sustituido con el nuevo, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses, que se contarán a partir de la notificación al Sindicato o a los trabajadores, concluido el cual subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Esto significa una desigualdad en la situación jurídica ventajosa para el patrón sustituido respecto del sustituto, en virtud de que, transcurridos esos seis meses se libera no solamente de las obligaciones establecidas o definidas con anterioridad a la fecha de la sustitución, sino también de las que sobrevengan por las resoluciones jurisdiccionales dictadas contra la empresa en los juicios o procedimientos en trámite, pudiendo suceder que después de haber obtenido laudo favorable para el patrón sustituido, se cambie el sentido del mismo en el amparo y un asunto subjuice se convierte con la inesperada resolución adversa, en un gravamen económico que a veces pone en peligro la continuidad de la empresa.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> DE BUEN LOZANO, NESTOR, IBID, PP. 457 y sig.

<sup>65</sup> IBIDEM

También señala con respecto del trabajador, este se encuentra en desventaja ante el nuevo patrón, porque si el cambio implica menor solvencia económica en este último, transcurridos los seis meses, los trabajadores encuentra empeoradas sus condiciones de trabajo, ya que disminuyen sus posibilidades de mejoramiento, además de la inseguridad para la percepción oportuna de las prestaciones generadas por la antigüedad de la empresa.

"Algunos autores como Hernando Cervera Novelo y Rafael Caldera proponen que la responsabilidad solidaria del patrón sustituido subsista por todo el tiempo que las obligaciones sean legalmente exigibles, a fin de evitar una situación inequitativa para el nuevo patrón, así como el derecho del ejercicio de una acción para el trabajador a efecto de aceptar la sustitución patronal o rescindir su relación de trabajo ante el peligro de insolvencia del nuevo patrón".<sup>66</sup>

En realidad, la denominación de puesto de planta o de base significa precisamente un derecho patrimonial inmaterializable en el sentido civilista, que es un derecho de las cosas, pues se trata de un derecho genuinamente laboral inherente a la personalidad humana, entendible como un medio de vida, es decir un medio indispensable para poder realizarse.

Es menester considerar al establecimiento como una unidad económico-jurídica y centro de imputación de las responsabilidades provenientes de los contratos de trabajo, lo anterior a efecto de que en tal caso se actualice la sustitución de patrono a que se refiere el artículo 41 de la ley en cita.

Es de igual forma importante apuntar que no es el cambio de patrón lo que importa a los trabajadores, sino el cambio de empresario, que es el verdadero dueño de la empresa y no siempre se identifica con el patrón, pues en una sociedad anónima es frecuente que ocurra un cambio de accionistas entre -el poder empresarial- subsistiendo la misma persona jurídica.<sup>67</sup>

Es de considerarse el contenido del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

ARTICULO 41.- La sustitución del 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

---

<sup>66</sup> CLIMENT BELTRAN JUAN. B. IBID. P.104.

<sup>67</sup> IBID. P. 105

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 artículo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores. Es decir, para que opere la sustitución patronal se requiere:

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

Debe darse necesariamente una unidad en la continuidad de la explotación del negocio, ya que si no se da tal unidad en la continuidad, sólo resulta obligado el antiguo patrón.

Por tanto, si un patrón compra una empresa, pero no continúa trabajando, no puede hablarse de sustitución patronal.

El maestro Manuel Alonso Olea afirma, en su Derecho de trabajo, que para que haya sustitución patronal es necesario que haya un empleador sucedido y un empresario sucesor, y que el contrato de trabajo no se termina si subsiste un representante legal que continúe con el trabajo.

A su vez, el doctor Guillermo Guerrero Figueroa, de Colombia, en su Introducción al Derecho del Trabajo nos dice que "la continuidad en el desarrollo de las operaciones, es un requisito indispensable para que opere la sustitución patronal, ya que si la empresa se cierra no se la esta figura.

De todo lo antes dicho podemos concluir en que, si no se continúa con la explotación de la empresa, no hay sustitución patronal.

Otro autor, el maestro José Dávalos refiere que la sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual el adquirente asume la categoría de nuevo patrón, con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

Se trata de una transmisión de la propiedad, lo que implica que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento, salen de su patrimonio, para entrar a otro.

Se puede transmitir la propiedad de uno de los establecimientos de una empresa, pero siempre y cuando sea en calidad de una unidad económica distinta y vaya a funcionar como tal.

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

La sustitución de patrón no afecta a la relación de trabajo, pues ésta implica una situación jurídica objetiva establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo. Además, la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo. Si no fuera de ésta manera hubiese la posibilidad de que el empresario no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores; el patrón sustituto argumentaría que él no había adquirido, antes de la sustitución ninguna obligación para con los trabajadores y por tanto, no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrón.

De este modo se rompería el principio de la estabilidad en el trabajo y por un acto unilateral de la voluntad del nuevo patrón, se disolvería la relación laboral, lo cual constituye una situación inadmisibles ya que los derechos de los trabajadores se verían afectados. La Ley no sólo está por encima de la voluntad de las personas, define los derechos del trabajador con respecto a la unidad económica de producción que es la empresa.

El término de seis meses se cuenta a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores (artículo 41). Si el aviso no se produce, el patrón sustituido sigue siendo responsable solidariamente, con el patrón sustituto, por no cumplir con el requisito y no existir

base para el cómputo de los seis meses, hasta en tanto tal aviso se entregue a los trabajadores o al sindicato.

En el supuesto de que exista juicio o esté por ejecutarse un laudo cuando suceda la sustitución, sino se dio aviso de ella, el juicio puede seguirse y ejecutarse los laudos en contra del patrón sustituido y sobre los bienes que formen la empresa. En el mismo supuesto si se dio aviso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el actor en un juicio debe promover un incidente de sustitución de patrón.

El Maestro Trueba Urbina, en su obra Nuevo Derecho del Trabajo, únicamente se limita a señalar en lo relativo a la sustitución de patrón lo que al respecto, establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, según referimos a continuación:

La sustitución del patrón ha originado controversias en la práctica; en un principio se consideró que tenía lugar la sustitución de patrón cuando éste vendía o traspasaba íntegramente a otra persona o empresa la propiedad del mismo o el conjunto de bienes, pero al distinguir la nueva Ley entre empresa y establecimiento, así como entre Unidad Económica de producción y distribución de bienes y servicios bastará para que tenga lugar la sustitución cuando venda parte de sus bienes o ceda a otras personas el manejo en parte importante de los servicios, o bien, que el objeto de la venta lleve consigo la insolvencia del patrón. Los que adquieran la empresa en estas condiciones o por cualquier otra causa, son patrones sustitutos. Por otra parte, esto se complementa con la obligación que tiene el patrón de dar aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución real y efectiva de la empresa o establecimiento, no sólo para fincar la responsabilidad del patrón sustituto, sino también para que los trabajadores tengan conocimiento de la sustitución o de la parte de los bienes o cesión de servicios que un patrón haga a otra persona, para fincarle la consiguiente responsabilidad solidaria.

Es conveniente tener presente que el concepto de sustitución patronal a que se refiere este precepto, es distinto al que señala la Ley del Seguro Social en su artículo 270.<sup>64</sup>

Ante la ausencia de una definición de lo que debe de entenderse por sustitución patronal, realizando una labor de integración de la norma jurídica el

---

<sup>64</sup> TRUBA URBINA, ALBERTO. Ley Federal del Trabajo. IBID P. 43.

más alto Tribunal, en referencia a la legislación laboral anterior a la vigente ha sostenido que:

**PATRON SUBSTITUTO, CONCEPTO DE.** Para que se produzca la figura jurídica de Sustitución de Patrón, basta que el centro de trabajo que dio origen a los contratos individuales o colectivos de trabajo, subsista como unidad económico-jurídica, a la cual puede imputársele la responsabilidad proveniente de tales contratos cuando pasa a otra persona, o en otra forma, es patrón sustituto aquella persona física o moral que por cualquier título adquiera dicho centro de Trabajo. (Zulueta Tomas y Coags 20 de enero de 1950. Tomo CIII)

Como no existe alguna jurisprudencia que contradiga la antes transcrita, la definición que de sustitución patronal ha realizado la Suprema Corte, sigue siendo aplicable, aún en el caso de la actual Ley Federal de Trabajo, que tampoco la define.

De lo hasta aquí dicho se desprende que ante la ausencia de una definición así como de los elementos a ser considerados ante el supuesto de la sustitución patronal, el criterio para establecer tal circunstancia se tiene que formar de la jurisprudencia emitida por el más alto Tribunal en función integradora.

El criterio de la Corte en la práctica ha resultado insuficiente porque peca de ser en extremo general ya que no enuncia los supuestos en que la sustitución puede llegar a presentarse.

Pero la función integradora de la norma laboral que ha realizado la Corte, no se ha agotado en solamente definir tal circunstancia, sino que ante la ausencia de un procedimiento para hacer efectiva la responsabilidad patronal, tanto la del sustituto como la del sustituido, la Corte ha establecido la responsabilidad (no contemplada en la ley) de que los trabajadores promuevan un incidente denominado "DE SUSTITUCION PATRONAL".

Efectivamente, la Ley Laboral vigente en ninguno de sus artículos establece el procedimiento incidental que ha de seguirse y se sigue para la determinación del patrón sustituto y únicamente establece en el artículo 610 fracción III que el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán

substituidos por Auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones respecto de la sustitución patronal.

Además el artículo 620 establece que la resolución respectiva deberá ser dictada por el Pleno de la Junta.

Es menester hacer notar que parece extraño que dichos ordenamientos, se encuentren dentro del Capítulo XII del Título Once de la Ley Laboral y que se refiere a las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, especialmente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo cual produce una laguna en la ley, puesto que sería válido preguntarse si las resoluciones respectivas sólo pueden ser dictadas por el Pleno de la Junta, en este caso Federal de Conciliación y Arbitraje.

Aún siendo loable el esfuerzo de la Corte para llenar la laguna de la ley, tanto en la parte sustantiva como en la adjetiva, el mismo ha resultado insuficiente en la práctica, ya que por un lado al no contemplarse ni en la Jurisprudencia ni en la ley los supuestos en que tal sustitución puede ocurrir, algunos de los cuales hemos tratado en el capítulo precedente y por el otro la inexistencia de un procedimiento tendiente a hacer efectivo ese derecho de los trabajadores, el resultado que se ha obtenido de ello es la ineficacia y poca aplicación práctica de la responsabilidad que laboralmente debe implicar la parte patronal.

He observado en la práctica que en múltiples ocasiones, mediante la utilización de figuras esencialmente mercantiles, que he referido en el capítulo que antecede, los patronos aprovechando la deficiencia legislativa logran evadir su responsabilidad en este campo, lo que puede observarse claramente porque la experiencia enseña que por lo mismo, en la minoría de los casos se declara procedente el incidente relativo.

Por todo lo antes dicho se hace necesaria una modificación a la Ley Federal del Trabajo para que la figura de la sustitución patronal y el derecho que pretende tutelar encuentre plena expresión y no quede como hasta la fecha, en un simple postulado de buenas intenciones.

Para superar tal circunstancia propongo que la modificación a la ley incorpore la definición de la figura, los supuestos en que la misma puede llegarse a dar y en la parte relativa al procedimiento, establezca el incidente respectivo, así como también se adopten las medidas preventivas para en el caso de que la

sustitución se llegue a presentar cuando existan juicios laborales pendientes de resolución.

Finalmente la reforma que se propone, debe incluir la ampliación del término en que el patrón sustituido permanezca solidariamente responsable a un término equivalente al de la prescripción de las deferentes acciones establecidas a favor de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA.-** La normatividad laboral tiende a establecer un equilibrio en las relaciones obrero patronales, al reconocer que las partes no se encuentran colocadas en posiciones de igualdad.
- SEGUNDA.-** En la legislación vigente se abandona la idea de la existencia del contrato de trabajo al establecerse que su ausencia es imputable al patrón y que los derechos de las partes se generan a partir del establecimiento de la relación de trabajo entre ellas.
- TERCERA.-** En el Derecho del Trabajo se contienen los principios de equilibrio y armonía para alcanzar la equidad y la justicia de las relaciones que regula.
- CUARTA.-** El Derecho del Trabajo ha influenciado los sistemas procesales comunes introduciendo la figura de la conciliación en los respectivos procedimientos y de su implantación se observa el evidente beneficio de que por esta vía puedan solucionarse diferentes conflictos.
- QUINTA.-** La Revolución Industrial y el desplazamiento que de la mano de obra provocó, puede considerarse como el acontecimiento histórico que dio lugar a la unión de la clase obrera, la cual buscó alcanzar reivindicaciones laborales, que a la postre dieron lugar al surgimiento del reconocimiento de sus derechos en diversas legislaciones en el mundo.
- SEXTA.-** La conciencia de clases motivada por los ideólogos del siglo XVIII encontró una tremenda represión para disuadir la intención de que en el mundo se fueran formando agrupaciones sindicales. Así encontramos que paradójicamente cuando en sus inicios se tipificaba como delito la libre asociación, como resultado de la lucha de clases se obtuvo en diversos países no solamente el reconocimiento de su legitimidad sino que, inclusive, tal reconocimiento ha sido elevado a rango Constitucional, de lo que México es claro ejemplo, por demás vanguardista.
- SEPTIMA.-** La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó en 1948 "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre", en cuyos principios

destaca que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos para la defensa de sus intereses.

**OCTAVA.-** La primera Revolución Social del siglo XX ocurrió en México a causa de las carencias y la explotación de obreros y campesinos y constituye la génesis del Derecho Social que reconoció el Constituyente de Querétaro.

**NOVENA.-** Antes de la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, con la federalización de la materia laboral, diversos Estados expidieron leyes, decretos, reglamentos y circulares relativos a la materia.

**DECIMA.-** El proyecto de Constitución que se presentó en Querétaro no incluía las llamadas Garantías Sociales porque los juristas de la época sostenían el criterio de que tales postulados debían ser materia de la norma reglamentaria y no de la Ley suprema, pero los trabajadores que habían dado su apoyo al Jefe de la Revolución Constitucionalista, exigieron que dichos principios se incorporaran en la MAXIMA LEY, "ya que no se podía correr el riesgo de que el legislador secundario llegase a desconocer tales principios".

Así, en el proyecto modificado del artículo quinto, que a la postre pasó a ser el artículo 123 de la constitución vigente, se incorpora la jornada máxima de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno industrial para menores y mujeres, el descanso obligatorio, así como el principio de que a trabajo igual corresponde un salario igual.

**DECIMA PRIMERA.-** Trabajador es la persona física que brinda su fuerza de trabajo al servicio de un patrón (que puede ser persona física o moral), mediante el pago de una remuneración.

**DECIMA SEGUNDA.-** El contrato individual de trabajo puede ser considerado como un requisito de formalidad de la relación de trabajo, sin que sea esencial para la actualización de tal, el cual independientemente de la clasificación civil que pueda dársele es el instrumento mediante el cual una de las partes que intervienen (trabajador) se obliga a prestar a la otra (patrón) que puede ser física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

**DECIMA TERCERA.-** La relación de trabajo existe sin que para ello se requiera la preexistencia de un contrato individual de trabajo, tesis que quedó superada en la redacción actual de la Ley Federal de Trabajo de 1970, atendiendo la propuesta del maestro Mario de la Cueva, superando la teoría contractualista vigente en la Ley de 1931.

**DECIMA CUARTA.-** Dentro de los elementos de la relación de trabajo se encuentra la subordinación (entendida como la potestad de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador), así como la dependencia económica.

**DECIMA QUINTA.-** Patrón es toda persona física o moral que utiliza en forma directa los servicios de un trabajador, mediante el pago de un salario.

**DECIMA SEXTA.-** Constituyendo la fuerza de trabajo uno de los elementos esenciales para el desarrollo económico del país y procurando que el trabajador mantenga estabilidad en su empleo, la Ley establece como regla general al contrato o relación de trabajo de carácter indefinido, los derechos y obligaciones de las partes se generan a partir del momento en que se inicia la prestación del servicio.

Como excepción al principio relativo a la estabilidad se encuentra el supuesto del trabajo por obra determinada en donde la relación subsiste sólo por el período acordado, debiendo expresarse siempre las causas que determinan dicha periodicidad, así como el supuesto de la obra determinada en donde la relación laboral durará, solamente mientras subsista la naturaleza de aquélla.

**DECIMA SEPTIMA.-** De acuerdo con el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, al operar la sustitución patronal el patrón sustituido mantiene una responsabilidad solidaria con el nuevo ante sus trabajadores, durante un término de seis meses, contados a partir del aviso que se da a aquéllos o al sindicato de dicha sustitución.

**DECIMA OCTAVA.-** Fusión: es la unión del patrimonio de dos o más sociedades, para dar lugar a una nueva sociedad con personalidad y patrimonio propios, pudiendo constituirse con la desaparición de las dos primeras, considerada esta como fusión propiamente dicha o bien cuando el patrimonio de una o varias de ellas se incorpora a la nueva sociedad.

En ambos casos puede ocurrir que se haga nugatorio el derecho de los trabajadores para que el patrón sustituido se mantenga responsable desde el punto de vista laboral por la desaparición de la fusionada o incorporada.

**DECIMA NOVENA.-** La escisión al implicar la transmisión de la totalidad o parte de los activos, pasivos y capital de una sociedad; resultando una posible desaparición de la otra, puede conllevar las mismas consecuencias apuntadas en la conclusión anterior en relación con la fusión.

**VIGESIMA.-** El caso de las agrupaciones de sociedades, con la constante remisión de capitales entre la sociedad controladora y controladas al constituir una figura atípica en el campo corporativo dificulta que la responsabilidad laboral en materia de sustitución patronal se cumpla cabalmente.

**VIGESIMA PRIMERA.-** En el supuesto de la quiebra puede darse una forma de sustitución patronal a ocurrir la circunstancia de que a partir de la declaración de dicho estado jurídico, la administración del quebrado cesa en sus funciones para ser sustituido por el síndico y eventualmente por el consejo de incautación, constituyéndose ambas figuras en patrón sustituto.

**VIGESIMA SEGUNDA.-** Al concesionar el Estado un servicio público que estuviere brindando, los trabajadores que a su servicio cumplían dicha función, pasarán a serlo del concesionario y el Estado mantiene su responsabilidad solidaria como patrón sustituto al aplicarse supletoriamente la Ley laboral.

Al operar la revocación de la concesión y reformar el Estado la función del servicio público, debe asumir la responsabilidad laboral como patrón sustituto de los trabajadores que estuvieron al servicio del concesionario y éste a su vez mantendrá su responsabilidad hasta por el término de seis meses legal.

**VIGESIMA TERCERA.-** Ni en la Ley Federal del Trabajo de 1931 ni en la vigente, se da un concepto de sustitución patronal y solamente se refieren a ella para establecer el plazo de responsabilidad patronal tanto del substituto como del substituido, con la adecuación del cambio relativo al contrato por relación de trabajo.

**VIGESIMA CUARTA.** - No existe ni en la Ley Federal del Trabajo ni en los criterios sostenidos por la Suprema Corte de Justicia la especificación en el sentido de cómo ha de substanciarse la sustitución de patrón, y únicamente se ha establecido por analogía la procedencia de un incidente no contemplado en la Ley denominado "de sustitución patronal".

Al no existir una normatividad adecuada ni en el aspecto sustantivo ni en el adjetivo, ha resultado sencillo para los patrones eludir sus responsabilidades cuando la ley los implica como responsables solidarios ante la sustitución, sobre todo cuando la misma opera durante la tramitación de un litigio.

**VIGESIMA QUINTA.** - Para superar las anteriores anomalías es preciso que se reforme la Ley Federal del Trabajo y que incluya una definición de la figura de la sustitución patronal, los supuestos en que la misma puede actualizarse y el establecimiento de un procedimiento con medidas de aseguramiento efectivas para hacer eficaz dicha responsabilidad.

**VIGESIMA SEXTA.** - Finalmente propongo que el término de la responsabilidad solidaria que implica a los patrones se amplíe en congruencia con los plazos de prescripción de las acciones que la ley establece a favor de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFIA

1. ACOSTA ROMERO, MIGUEL, Teoría General del Derecho Administrativo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1981
2. BARBERO DOMENICO. Sistemas del Derecho Privado, Sexta Edición, Editorial Ejea, Buenos Aires, 1967
3. BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. Curso de Derecho del Trabajo; Tomo I; Editorial Cárdenas; México, D.F. 1979.
4. BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. Curso de Derecho del Trabajo; Tomo II; Editorial Cárdenas; México, D.F. 1979. .
5. BORREGO L FERNANDO., Tema "El Movimiento Obrero", Revista Oikos. Instituto Politécnico Nacional, octubre 1979, Número 2.
6. BRANCA, GIUSEPPE, Instituciones de Derecho Privado. Traducción de PABLO MACEDO. Editorial Porrúa, S.A. México
7. CERVERA NOVELO HERNANDO. La Naturaleza Jurídica de la Sustitución de Patrón en la Legislación Laboral Mexicana. Tesis Profesional, UNAM 1964.
8. CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo, Editorial Esfinge, S.A. México, D.F. Primera Edición
9. DAVALOS MEJIA, CARLOS FELIPE, Títulos y Contratos de Crédito, Quiebras, Tomo III, Quiebra y Suspensión de Pagos. Segunda Edición, Editorial Harla, México 1991
10. DE CERVANTES AHUMADA RAUL, Derecho de Quiebras, Editorial Herrero, S.A., México, 1985

11. DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tercera Edición, Tomo I, México 1979
12. DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1980
13. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Ciencias Jurídicas, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. Tercera Edición, México 1989
14. F. PALAVICINI FELIX, Historia de la Constitución, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, D.F. 1917.
15. GARCIA TRINIDAD. Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S.A. Décimo primera edición. México 1963
16. GOMEZ COTERO, JOSE DE JESUS. Fusión y Escisión de Sociedades Mercantiles. Editorial Themis, México, D.F. 1996
17. GUERRERO EUQUERIO, Manual del Derecho del Trabajo, Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1977.
18. GUTIERREZ Y GONZALEZ, ERNESTO. Derecho de las Obligaciones, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A, México 1974.
19. JIMENEZ IZQUIERDO, MELCHOR, La Procuraduría de la Defensa Obrera, Tesis Profesional, México, D.F., 1974
20. LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL, (DISCO MAGNETOFONICO) Luis Araiza Galván. (Productor), Conacurt-Productos Especiales. C.B.S
21. L. GRACIDAS, CARLOS. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México 1945.

22. MUÑOZ LUIS, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Volumen IV, Editorial Stylo, México, D.F., 1948.
23. PATIÑO CAMARENA JAVIER. Decisiones Fundamentales en Materia Laboral. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Primera Edición, México 1976
24. PETIT, EUGENE. Tratado Elemental de Derecho Romano. Editorial Nacional S. De R.L. México, 1963.
25. SOTO GORDOA IGNACIO. Primer Curso de Derecho Civil., Primera Edición, Editorial Azteca, México 1961
26. TRUEBA URBINA, ALBERTO. Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. 58ava Edición. México 1968
27. TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., Cuarta Edición, México 1977