



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

ESCUELA DE LEYES

SUBSTITUCION PATRONAL

Biblioteca Central

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

T E S I S

QUE PARA OBTENER
EL TÍTULO DE
Licenciados en Derecho

P R E S E N T A N

José Alberto Monsalvo Ortiz de Montellano.
Amando Cabrepa Opozco.

QUERÉTARO, QRO. 1977

No Adq. 163677

No. Título _____

Clas. D 348.6

M 754.2

A NUESTROS PADRES.

CON RESPETO A SU EJEMPLO Y DEDICACION

AL LIC. JOSE ARANA MORAN.

Que en su testimonio permanente,
como maestro y abogado, es ejem-
plo de las presentes y futuras -
generaciones.

A NUESTROS HERMANOS.

A NUESTROS MAESTROS.

A NUESTROS AMIGOS Y COMPAÑEROS

I N D I C E

	Pág.
I.- DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO	1
II.- INTERPRETACION DE LOS ARTS. 1 Y 2 DE LA LEY . .	6
III.- DEFINICION DE PATRON Y TRABAJADOR	9
IV.- QUE SE ENTIENDE POR EMPRESA	14
V.- DEFINICION Y DISTINCION DE CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO	21
VI.- LA OBLIGACION DE PRESTAR SERVICIOS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES	30
VII.- LA SUSPENSION Y RESICION DE LA RELACION DE TRABAJO	36
VIII.- LA INSTITUCION DEL PATRON SUBSTITUTO	45
IX.- LA SUBSTITUCION PATRONAL EN OTROS SISTEMAS JURIDICOS	51
X.- JURISPRUEDENCIA	60
CONCLUSION Y PROPOSICION	66
BIBLIOGRAFIA	68

1.- DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Al entrar en el problema de la definición del Derecho del Trabajo, se tiene que hacer un estudio de los elementos esenciales de esta disciplina para después tratar de concentrarlos en una definición señalando al género - - próximo y la diferencia específica. Existen partidarios - de ambas posturas y aún puede pensarse en una tercera posición que sugiere una definición, siguiendo el orden de la - evolución del derecho del trabajo; claro que la expresión de derecho del trabajo implica una idea de conjunto de -- normas, y esto da por lo tanto la del Derecho Objetivo.

Para algunos autores como Galli, las definiciones se pueden agrupar bajo estos criterios:

- A) El de referencia de los elementos generales del derecho del trabajo.
- B) El de Referencias al Contrato del Trabajo.
- C) El de las Relaciones Jurídicas del Trabajo, atendiendo a los puntos de vista subjetivo, objetivo y mixto.

De acuerdo con Cabanellas, las definiciones se dividen en tres grupos:

- A) De Caracter Político
- B) De Caracter Económico
- C) De Carácter Jurídico

y este último a su vez atiende a los siguientes criterios:

- 1o.- Como regulador del contrato de trabajo

2o.- Como regulador de la Relación de Trabajo

3o.- En razón del sujeto

4o.- Como Conjunto de Normas

Hace que de esta forma se dedusca que la definición pueda atender diversas finalidades como son las siguientes:

- A) Las que atienden a los fines del derecho laboral
 - B) Las que atienden a los sujetos de la relación laboral
 - C) Las que atienden al objeto de la relación laboral
 - D) Las que atienden a la relación laboral por si misma
 - E) Las definiciones complejas y dobles
- A) La moderna corriente que se dirige a la satisfacción de las necesidades, evitando la explotación del hombre, y de ahí que por medio de la norma realizar la justicia social y el equilibrio de las relaciones entre el Capital y el trabajo (M. de la Cueva y Trueba Urbina)
- B) El conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomo que regulando la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo ya sea como trabajadores o empleados dentro de esta corriente se encuentran Gallart -- Folch, Giovanni Bolella, Kaskel y Dersch.
- C) Es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él, como el me-

joramiento de los trabajadores en su condición de tales, este conjunto de normas considerando individualmente - al empleado como al empleador, unidos en una relación -- contractual de trabajo. (R. Caldera, Paul Covhee, Pergolesi, y J. Cesarino). Estas definiciones, como las anteriores se presentan con un carácter limitado ya que - hacen referencia a una u otra parte de la disciplina.

- D) En este grupo se encuentra la mayor parte de las definiciones del trabajo.

Es el conjunto de normas jurídicas que regulan en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que intervienen en ellos, y que regulan las relaciones entre el Capital y el Trabajo, y en un plano más específico, son las normas que regulan las relaciones derivadas de la prestación subordinada - retribuida de la actividad humana, que sirven para tutelar y proteger el trabajo.

(D. Antokolets, H. Marquez, Pérez Botija).

- E) En el grupo de las definiciones complejas, se refleja por regla general la concentración de las definiciones de las principales características de esta disciplina en una sola definición, quedando el riesgo de caer en la descripción, por ejemplo para Castorena, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales,

la asociación de quienes la prestan y quienes la reciben y que por medio de las autoridades del trabajo se garantiza la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas se derivan; para Napoli el Derecho Laboral, tiene un fin, disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales.

- F) En el sistema de definiciones dobles, se considera necesario distinguir el Derecho Laboral en el sentido amplio, del derecho laboral en su sentido estricto o sea del doctrinal al Jurídico-Positivo; ya que en su sentido amplio o doctrinal, el Derecho de Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena; en tanto que en su sentido estricto o Jurídico-Positivo en el conjunto de normas reguladoras de las relaciones seguidas en las prestaciones de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia (ver Art. 20 de la Ley).

Definición aceptada (Nestor de Buen L.) Derecho del trabajo "Es el conjunto de normas relativas o regir las relaciones que directa o indirectamente se derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuyo fin es producir el equilibrio de los factores de la producción, mediante la realización de la justicia social.

De la anterior definición se deduce cuando se habla de la relación, los elementos de prestación subordinada y - directa por personal, pero se observa la palabra indi-- rectamente, lo que nos hace suponer que la relación puede establecerse con el patrón o con la empresa sin im-- portar las veces que cambie de patrón, siendo la empresa y no el patrón quien tenga sus Derechos y Obligaciones con los trabajadores y que por tal motivo estos no quedan desprotegidos y conserven sus prerrogativas ante la empresa y no ante el patrón.

II.- INTERPRETACION DE LOS ARTICULOS 1° Y 2° DE LA LEY.

Art. 1°.- La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las Relaciones de Trabajo comprendidas en el Art. 123 apartado "A" de la Constitución. El Art. 123 constitucional constituye la base del derecho laboral mexicano; se divide en dos apartados diferentes, correspondientes a diversas relaciones de trabajo: El -- Apartado A) rige a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, a todo contrato de trabajo, es decir se puede aplicar a todo aquel que presta sus servicios o trabajos a otro en el campo de la producción económica y fuera de éste. El Apartado B) rige exclusivamente las relaciones burocráticas entre el estado y sus servicios.

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del -- apartado A) y contiene no sólo derechos materiales integrantes del derecho sustantivo del trabajo, sino también-formales, constituyentes del derecho procesal del trabajo, y también encontramos disposiciones administrativas. Este artículo nos demuestra que es una ley reglamentada del -- Art. 123 donde se enumeran las formas que rigen el Derecho Obrero, de sus relaciones, entre los que prestan servicios como del que los recibe, la duración de las jornadas, el monto del salario, las prohibiciones existentes y los días de descanso, los diferentes tipos de salarios, - los derechos de los trabajadores, las responsabilidades,- los conflictos entre el capital y el trabajo, etc., este

primer artículo de la Ley nos habla de la relación existente en el Derecho del Trabajo, relaciones que nosotros consideramos se dividen en dos grandes ramas, las que se establecen con la persona física llamada Patrón y las que se establecen con la persona moral llamada Empresa (unidad económica), de lo que deducimos que las relaciones son diferentes ya que en cada una de las dos ramas se pueden generar Derechos y Obligaciones diferentes para el Capital o el trabajo ya que una relación es personal, o sea directa en el caso del patrón-trabajador, y la otra indirecta en el caso trabajador-empresa.

Art. 2º.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre las relaciones de trabajadores y patrones.

Este precepto se fundó en la fracción XVIII del Art. 123 constitucional, que se refiere al derecho de huelga y a estos cuando su objeto es el de conseguir equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital, con los derechos del trabajo; pero este equilibrio lo impone la clase obrera a través del ejercicio de la huelga y no el estado que no tiene competencia constitucional para definir los conceptos de huelga, a no ser que los trabajadores se sometan a su jurisdicción. Así la nueva ley del trabajo trata de conseguir el equilibrio entre trabajadores y patrones en sus relaciones, pero al mismo tiempo disponer expresamente que debe conseguir la justicia social. Pero este último tema es todavía más difícil -

de definir, ya que casi todos los autores definen que es la Justicia Social; según la exposición de motivos de nuestra Ley y del Art. 123 constitucional, es que los trabajadores como clase débil, obtengan buenos beneficios en la medida en que el desarrollo de industria lo permite. Ahora que la tesis surgida del Art. 123 lo acepta y lo mejora, diciendo que el objetivo de la justicia social es el que los trabajadores obtengan la dignidad de persona y su mejoramiento económico no es lo más importante, sino el logro de la reivindicación y mejora de sus derechos, la explotación del hombre por el hombre, aún cuando también se interpreta como la socialización de los bienes de la Producción.

El equilibrio de las relaciones capital-trabajo es a nuestro concepto un tema económico, ya que se funda en él y no en la justa distribución de los factores de la producción, pero apegándose a nuestro tema (Sustitución Patronal) consideramos que las relaciones de trabajo se establecen con la empresa, ya que como hemos visto es la unidad económica y por tal con la que se debe tener el vínculo.

III.- DEFINICION DE PATRON Y TRABAJADOR.

Para entrar en el tema de los conceptos patrón y trabajador, hemos observado en la relación casi por regla general, que en toda relación laboral se mencionan dos personas. La del trabajador como persona física lo dispone la Ley en su Art. 8 que señala que trabajador es la persona física que presta sus servicios a otra física o moral, aun cuando hemos observado la tendencia del derecho del trabajo, tendiente a la dispersión o alejación de la Empresa convirtiéndolo en un precepto económico en donde predominan los valores reales sobre los personales. (Ver Art. 16 de la Ley).

En el transcurso de la historia se han nombrado de muchas formas al trabajador y así se observan los nombres de OPERARIO, PRESTADOR DE TRABAJO, DEUDOR DE TRABAJO, ACREEDOR DE SALARIO, PRODUCTOR, etc., llegando a la expresión trabajador, aun cuando en la misma ley en el Art. 5°, párrafo VII, se le dá el nombre de obrero, pero esto es en razón de la costumbre de llamar de esa manera a los trabajadores normales.

Nace pues el concepto de trabajador, teniendo diversas acepciones, como la de la Ley de 1931, que señala que trabajador es la persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. Sin embargo, esta definición adolece al hablar en general de persona, sin precisar si se trata de físi

ca o moral.

En la Ley Española del trabajo, señala que los sujetos de la relación del trabajo ya sean trabajadores como patrones, pueden ser personas naturales o individuos, jurídicos o colectivos, por lo que se ha considerado seriamente esta posibilidad como en el ejemplo que presenta Néstor de Buen L., ante la idea de contratar una organización general la realización de una obra y que difícilmente podría verse un contrato de trabajo en el que se tuviera como sujeto trabajador al sindicato, ya que el trabajo lo desempeñarían sus miembros, quienes serían los trabajadores. Y aún cuando en nuestro derecho ha desaparecido generalmente la posibilidad de celebrar contratos de equipo, subsiste esta forma contraria a derecho, como lo son las empresas mineras y de maniobras, armadores, fletadores y consignatarios.

Existe otra opinión dentro del concepto trabajador y es la distinción entre "empleado" y "obrero", a lo que Ludovico Barassi en el Tratado de Derecho Obrero de Argentina, la diferencia diciendo que empleado es la persona que realiza un trabajo intelectual, y obrero es aquella persona que realiza un trabajo material; esto en el Derecho Mexicano del Trabajo se ha substituido por la palabra Trabajador, ya que el trabajo intelectual y el manual son correlativos el uno del otro.

El Patrón: Generalidades.- Al hacer referencia al -

concepto patrón como sujeto de la relación de trabajo es evidente que estemos frente a un concepto jurídico. Lo interesante de este concepto es su doble condición de acreedor y -deudor en la relación de trabajo, esto, sin ayudar a un problema fundamental planteado entre otros por Cesarino Junior en el sentido de que hoy se considera como empleado no a la persona física del propietario de la empresa, sino a la propia empresa con sus bienes, derechos y obligaciones que la constituyen, y consecuentemente su persona, constituyéndose - en un todo económico que puede pasar de uno a otro propietario.

Alrededor del concepto patrón flota una serie de -- conceptos próximos. Hace nuestra Ley mención a los Intermediarios, y hablan de otros que no teniendo el carácter de estos se equiparan a los mismos.

La terminología aplicada para identificar el acree--dor del trabajo, por lo que vimos que en diferentes partes y en la O.I.T. se le ha dado el nombre de Patrón, Patrono, Dador de Empleo, Principal, Locatario y Empresario; es probable que todas estas expresiones merezcan una crítica, por - ejemplo el concepto empresario muy utilizado en el derecho - español, tiene el defecto de ser más económico que jurídico, aun cuando en el Art. 16 de la Ley lo ubica como productor y distribuidor de bienes y servicios; sin embargo, esto nos da una idea de lucro de carácter predominantemente mercantil. Por su parte las expresiones Acreedor de trabajo y Dador de

Trabajo, parecen adecuadas, sin embargo tiene algunos defectos, como lo es en su doble sentido que las convierte en equívocas, si de acuerdo con el Art. 3° el trabajo es un derecho y un deber social, resulta indiscutible que será un acreedor de trabajo ya que al comprometerse a pagar un salario adquiere el derecho de exigir el pago en trabajo. El vocablo empleador, expresa la idea de un sujeto que utiliza los servicios de otro en una relación de trabajo pero, puede confundirse con la idea de intermediario.

El Concepto de Patrón:

Al hablar de los trabajadores, señalábamos que el concepto pudiera quedar desvinculado de una relación particular de trabajo. Respecto del patrón, no podemos decir lo mismo ya que este concepto aparece necesariamente unido a una relación jurídica laboral (sin embargo hemos visto que en otros países el patrón no es indispensable en la relación laboral, ya que se considera a la Empresa como el objeto como el cual el vínculo de la relación se establece por lo que el dueño o patrón puede cambiar de uno a otro sin deshacer la relación creada).

La Ley contiene una definición simple del concepto patrón en su artículo 10 lo señala que es: La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, aún cuando omite el elemento subordinación

y de la obligación de pagar salario, de esto se deriva que - siendo correcto el concepto, su definición resulta insuficiente. Otros autores como Juan de Pogo, dicen que el patrón es quien pide la actividad laboral de un tercero o trabajador, bajo su dependencia y mediante retribución (Manual Práctico del Derecho del Trabajo, Buenos Aires T.I. Pág. 50) Cabónellás nos dice, patrón es toda persona natural o jurídica dueña de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas (Derecho Laboral Español Contrato de Trabajo Vol. I Pág. 510).

De lo anterior concluimos que patrón es la persona física o moral que utiliza y dirige los servicios de uno o varios trabajadores en forma subordinada y mediante una remuneración.

La clasificación de Patrón puede hacerse desde varios puntos de vista que son:

- A) Por su naturaleza Jurídica.
Personas Individuales, Jurídicas o Patrimonios.
- B) Por el tipo de actividad que desarrollan.
Industriales, Comerciales, Agrícolas, Mineras y de Servicios.
- C) Por su extensión.
Empresa, Establecimiento.
- D) Por el número de trabajadores.
Pequeña, Regular o Gran Empresa.
- E) Por la finalidad que persiguen.
Con lucro o sin él.

IV.- QUE SE ENTIENDE POR EMPRESA.

El concepto, Empresa se entiende, una vez que realizamos un análisis lógico del nacimiento de ésta, la empresa se concibe en la mente humana, debido a la creatividad, perseverancia y talento. La idea primaria, fuente de la creación de la unidad económica, va a salir a luz, una vez que el elemento intelectual ha reunido y resuelto todas las diferencias, surgiendo así una nueva unidad económica, que va a brindar una oportunidad más al trabajador, de desarrollar su intelecto, para lograr el dominio de su actividad. Dando paso a lo que se ha considerado también como la explotación del hombre, ya que éste no realiza una actividad libre en cuanto a tiempo diario al contratarse en una empresa, sino que deberá permanecer en él, aún cuando por deseo prefiera encontrarse en su hogar, esto nos dá idea de una esclavitud moderna, pero necesaria para coordinar los elementos, primero el genio -- luego la fuerza humana conjuntamente con la utilización del Capital, que van a dar la vida y la acción conquistadora.

El origen de la empresa, se da con las características propias de su época, y sin encontrar en él un cambio sensible del hombre hacia el hombre, encontramos únicamente el surgimiento del genio, del intelecto humano en cuanto aprovechar recursos en forma técnica, para obtener bie

nes de consumo a grandes escalas y con inversión redituable, decíamos que no se operó ningún cambio, ya que en el fenecimiento del Siglo XVIII, brota la empresa, y como se afirma, va a ser heredera del sometimiento del hombre al hombre, de la época feudal en que no se puede entender a éste como un sujeto de derechos y obligaciones, como al ser pensante, sino que se le quiere dar la cualidad de hombre-animal, creado para el desarrollo de faenas, surgidas del talento y el capital de unos pocos, y esta situación es fácil de entender, la época requería al hombre, la creación de una nueva forma de obtener bienes, en mayor cantidad y a menor precio, así como actividades que alojaran a hombres que no encontraran modus vivendi. Nace la mente creadora en la empresa pero con muchas ventajas hacia ella, ya que se sitúa en la hipótesis del fuerte, que es la llave salvadora para el hombre de esta época, situándose a esta postura, pone condiciones para permitir que presten sus servicios el género humano, sin importar horas de trabajo, condición higiénica de la empresa, retribución al servicio prestado y es que para el que se siente sabedor de poder dar una forma de sustento, no existe el entendimiento y para aquel que no tiene otra forma de obtener sustento, no hay más que la resignación. En esta forma, la legislación regidora de esta relación, era el Código Civil, estructurado en forma parcial para el empresario, ya que podía garantizar al trabajador en un régimen jurídico en donde se garantiza el despido libre, sin compromiso del patrón hacia el trabajador, por los servicios prestados, y sin

importar el momento en que se encuentra el trabajador al ser despedido, así como también al que podía hacer, en -- donde basta el juramento del patrón para tener como cierto el pago de salarios.

Pero si en la genialidad del empresario, quedó en -- el olvido cualquier derecho en los trabajadores, el hombre por esencia, y por naturaleza, nació libre- y al -- igual que en otras épocas, bulle en su mente la necesidad de hacer valer derechos, de ser reconocido como elemento necesario para la producción, e igualar las fuerzas con el Capital, para permitir una contratación colectiva, lucha paulatina, pero que viene a finalizar en un reconocimiento jurídico y en el señalamiento de una norma que -- defina y garantice la relación laboral, quedando substituida la soberanía patronal y el imperio del fuerte sobre el débil. Pero encontramos más vigor a la terminación de la Segunda Guerra Mundial en que en una forma creciente -- el trabajador va obteniendo hasta nuestros días logros -- que le permitan un conjunto de derechos oponibles al patrón en que se considera a la empresa como un conjunto de elementos y el genio creador, el capital y el trabajador, época que tiene más notoriedad por que el Estado, en forma sobresaliente se preocupa por estructurar y de limitar la relación de servicios, en que se van integrando -- una serie de Derechos y Obligaciones tanto al patrón como al trabajador abandonando el absolutismo del empresario, dándole al trabajador derechos que le permitan a voluntad

prestar sus servicios y no dejándose de la mano arbitraria - para ser despojado. Como encontramos y observamos que la em pra sa desde su alumbramiento ha sido pie de una lucha perma nente, por un lado la creatividad del hombre, para que le permitan obtener satisfactores a grandes cantidades y a menor costo, el trabajador por otro lado, asume la característica de que sus principios fundamentales le sean violados y encontrar una igualdad jurídica entre capital y trabajo, y poder fijar en forma armoniosa con el patrón o bien por medio de la presión canalizada en la huelga, las condiciones colectivas para la presentación individual del trabajo, y -- por último, en un tercer lugar encontramos al Estado, que a raíz del movimiento iniciado por el trabajador y una vez com pre ndido el derecho que le corresponde al trabajador, asume la preocupación de establecer normas que determinen esta relación, abandonando el Derecho Civil y creando una legisla ción exclusiva y especializada de la relación laboral.

Una vez que analizamos el desenvolvimiento histórico que ha tenido la empresa, viendo desde que surge sin una nor ma regidora de la Relación Humana Obrero-Patrón, hasta el mo mento en que es considerada como Unidad Económica, en la -- cual intervienen el factor humano y el Capital, y en el cual el Estado establece una serie de Derechos y Obligaciones para ambas partes, ahora pasaremos a dar una serie de defini ciones que han expresado algunos de los más destacados doc tr inarios.

"La empresa es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a la finalidad que se propone alcanzar el empresario".

"La empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción" Y ya que la definición de Paul Durandms hace mención de establecimiento, es conveniente que hablemos de la diferencia existente entre éste y la empresa; nuestra legislación la ha distinguido, conceptuando a la empresa como la reunión de elementos de orden material, o sea el humano, el capital, el trabajo y la voluntad, y el genio de empresario, vemos que reúne todos los elementos que señalábam^s con anterioridad, mencionando que como elemento de trabajo bien, al establecimiento se le conceptúa como la unidad técnica independiente de otros establecimientos, pero que tienen un fin en común, el cual es el de la empresa, no importando ni afectando el lugar de su ubicación, ya que es lógico comprender que se encontraran en donde el elemento material y humano sea más conveniente en sus fines, no afectando su estructura ni aún en el caso de que alguna llegara a la huelga.

Si hemos hecho un análisis de lo que se entiende por empresa, es para que podamos comprender el fundamento de nuestro tema, en el análisis del presente capítulo podemos observar, los diversos periodos que ha vivido la empresa y por ende el trabajador, vemos las épocas en que -

ni siquiera era considerado como un ente, sujeto de derechos y obligaciones, y que paulatinamente poco ha pasado, en una lucha permanente e incansable ha alcanzado lograr que se les reconozca hasta como elemento de la producción, es por eso que si antes los cambios de patrón no era necesario avisarle al trabajador, continuar con los mismos trabajadores, o reconocerles sus derechos, en la actualidad, el considerársele como elemento de la unidad de producción, no únicamente es necesario y obligatorio sino que el Estado estableció un término de seis meses para que fueran solidariamente responsables los patrones y pudieran responder de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Consideramos que era importante hacer referencia en el presente trabajo de todos aquellos factores que dieron -- origen a una base de tranquilidad para el trabajador, y para eso era necesario partir del elemento matriz que es la empresa, haciendo referencia a historia y presente, para llegar a captar un poco más el sentido de la substitución de patrones y el por qué de esa serie de Derechos, y es que hasta hace poco más de cien años, al trabajador, con tranquilidad, se le dejaba sin ningún derecho, y sin ninguna posibilidad de asegurar su futuro, ya que al cambiar de patrón la empresa no únicamente se les podía privar del trabajo, sino de todos los derechos que por antigüedad habían obtenido, ya que el substituto no era responsable del substituido, y la empresa giraba al capricho, único responsable, del empresario, --

ahora con la lucha de los trabajadores, que han dado logros a este sector, se ha llegado a una época en que el Estado le interese e intervenga estableciendo normas, como es el caso de hacer responsables solidarios a los patronos, y dar como resultado un clima de calma, en cuanto a seguridad de parte de los trabajadores y propicio para un mayor rendimiento.

V.- DEFINICION Y DISTINCION DE CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

La relación de trabajo es uno de los temas más apasionantes del Derecho de Trabajo, ya que por una parte se asocia a la problemática de la técnica jurídica cuando intentamos encuadrar sus orígenes y características; y por otra parte vincula los problemas sociales, cuando se advierte que la relación de trabajo nace sin estar vinculadas necesariamente a otra figuras.

La problemática que determina cómo nace, se integra, se desarrolla y extingue la relación laboral nos obliga a examinar previamente el concepto de relación jurídica, ya que toda relación laboral es por fuerza jurídica.

Para encontrar la definición o concepto de relación jurídica, observamos que el elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el Derecho Subjetivo sino la relación jurídica en donde advertimos lo dinámico del derecho, por lo que se puede decir que las normas constituyen el mundo abstracto y las relaciones es el concreto, a pesar de esta situación, el campo de la relación es poco estudiado, por lo que J. Carlos Smith, cita a Aristóteles cuando dice que el hombre es un ser sociable por naturaleza va contradiciendo la idea de la relación; Ulpiano pone de manifiesto la idea de relación en su definición de justicia "es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho" dando con esto la función relación al de la justicia en el otorgamiento-

de derechos y el cumplimiento de obligaciones.

Saugny, ya en el derecho moderno, expone el concepto de relación jurídica como "una vinculación entre 2 o más personas determinada por una norma jurídica", de lo que se deduce que en su primera parte se forma de un elemento material y en su segunda parte del elemento formal; es oportuno señalar que en esta definición se observa que la relación es entre personas de las que se deducen derechos y obligaciones, dentro de esta corriente se observan una serie de autores como Cohen, Cossio, García Mainez, - Kelson, sin embargo otras corrientes modernas del pensamiento jurídico, modifican sustancialmente las concepciones personalistas de la relación jurídica, advirtiendo la necesidad de contemplar a la relación en forma separada - del concepto obligación; De Buen, agrega que toda relación prevista en una norma tiene, en cuanto se le contempla el carácter de jurídica ya que se encuentra fundamentada por el Derecho.

Las consecuencias de lo expuesto son fundamentales, ya que en el Derecho Laboral esta tesis, el caso esencial es fundamentar sólidamente el concepto de empresa, como - la unidad económica con quien se establece la relación. Por otra parte y refiriéndose especialmente a la relación, la concepción no voluntaria de la relación nos permite apoyar con más énfasis la exclusión del contrato - como presupuesto necesario para el nacimiento de la relación de trabajo, esto es muy importante ya que antiguamente

te se contemplaba a la relación desde el punto de vista de - las normas civiles, siendo considerada como forma de arrendamiento de servicios, siendo necesario encuadrarla en cual---quiera de las formas clásicas, nominadas en los contratos civiles, precisando así su naturaleza jurídica, y esto no es - posible, ya que se trata de un fenómeno que necesita formas propias y no prestadas.

Es Mario de la Cueva quien pone en relieve la necesidad de considerar a la relación laboral por sí misma, apartándose de comprarla con otras, y así superar las tesis que equiparon al contrato de trabajo con un contrato civil; pese a esto existen 4 teorías que equiparon al contrato de trabajo con: el arrendamiento, la compra-venta, la sociedad y el mandato.

Planiol, al referirse al problema, argumenta que es un contrato de arrendamiento, ya que la cosa alquilada es - la fuerza de trabajo que se encuentra en cada persona y que puede ser utilizada por otro, siendo el salario comparable - a la renta, esta tesis resulta criticable ya que en el arrendamiento la cosa arrendada pasa al poder del arrendatario cosa que no sucede con el trabajador, además la prestación del arrendador constituye siempre una parte de su patrimonio, en tanto que en el contrato de trabajo no, por otra parte la escencia del contrato de arrendamiento constituye la obliga---ción de devolver la cosa arrendada, cosa que es imposible en el contrato de trabajo.

Carnelitti, aún cuando sustenta la teoría de la com-

pra-venta advierte que existen algunas diferencias, como la diversidad de campos y la diferencia de fuentes de energía, ya que compara la humana con la eléctrica, teniendo el defecto de que la energía es susceptible de convertirse en sujeto de un contrato, lo que significa la degradación del trabajo.

En la tesis del contrato de sociedad se observa como una conjunción de fuerzas en la que el empresario aporta el capital, la clientela, la organización y el intelecto; mientras que el trabajador la fuerza y su habilidad profesional, esta tesis es criticable desde varios aspectos, ya que constituye una aplicación económica del fenómeno de la producción, existiendo la diferencia de un cambio de prestaciones y el trabajo subordinado por una parte, mientras que de la otra es un trabajo común, en el contrato de trabajo se supone una relación de acreedor deudor entre patrón y trabajador, mientras que en la sociedad no.

La teoría del mandato se encuentra totalmente descartada, ya que solo se utiliza para la ejecución de actos jurídicos. Para de la Cueva la relación de trabajo no puede nacer de un contrato ya que estaría en contradicción con el derecho del trabajo, ya que este no protege el acuerdo de voluntades sino de trabajo mismo pues su misión no es la de regular el intercambio de prestaciones sino de proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

Con base de estos principios se describe a la relación de trabajo como 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, de esto se derivan los siguientes puntos fundamentales:

- A) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.
- B) La prestación del trabajo, por el hecho de sumisión se desprende del acto o la causa que el dio origen y provoca por si mismo los efectos que derivan de las normas de trabajo.
- C) La prestación de trabajo determina la aplicación del derecho del trabajo ya que se observa que este derecho no depende de las voluntades del trabajador o del patrono sino de la prestación del trabajo.
- D) La prestación del trabajo crea una relación jurídica objetiva que no existe con anterioridad a lo que se le da el nombre de relación de trabajo.
- E) La prestación de trabajo proviene de un acto de voluntad pero los efectos que se producen devienen esencialmente de la ley, y de los contratos colectivos.

Sin embargo de lo que puede deducirse de lo anterior existen otras observaciones que a continuación mencionamos:

- 1°.- El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la existencia de la relación laboral.
- 2°.- No es necesario que para dar nacimiento a la relación -

de trabajo debe existir una voluntad empresarial.

Por estas ideas se desprende que, el contrato crea una situación estática, mientras que la teoría de la relación de trabajo crea una situación dinámica, por lo que entonces de acuerdo con M. de la Cueva y Néstor de Buen, en que la relación de trabajo no tiene un origen contractual, y en el hecho de que la relación laboral se transforma por imperativa de ley, no importando el nombre que se le de al acto, si en este se implica una prestación con subordinación se tratará del caso de una relación laboral, se puede decir que la relación de trabajo no nace siempre de un acto de voluntad sino que existen circunstancias que nos hacen pensar que pueden surgir de un acto de necesidad.

El tema de la relación y el contrato de trabajo son elementos esenciales en la sustitución patronal ya que según las ideas de doctrinarios se pueden oponer una multitud de hipótesis, ya que por una parte la relación se establece en una forma subjetiva o sea personal, esto es por el elemento subordinado y el contrato con la empresa, por lo que desde el punto de vista de la relación esto se pierde con el cambio de patrono pero desde el punto de vista del contrato el cambio del patrón puede ser múltiple ya que el contrato de la prestación de servicios es con la empresa y por lo tanto impersonal, es por esto que los temas de relación y contratos de trabajo deben ser esclarecidos y no ser tomados como diferentes ya que cree-

mos que existe una relación en ambos.

La determinación de la esencia de la relación del trabajo, constituye uno de los problemas básicos ya que debe entenderse que nos referimos a la relación existente entre patrón y trabajador, ya que existe una serie de relaciones en el Derecho del Trabajo como son las relaciones entre los miembros de un sindicato, o los de Empresa y Sindicato, y su contenido y finalidad es distinto.

Por otro sentido hemos observado al fenómeno de la expansión del Derecho Laboral y dada la importancia de este, es a él al que le corresponde la regulación de la conducta humana siempre que supongamos prestación de servicios teniendo a la subordinación como elemento diferencial, ya que estos se componen del poder demandado y del deber de la obediencia en la ley y solamente en el tiempo que dure la relación laboral. En el tema de la sustitución o cambio de patrono, como una modificación a la relación laboral, ya sea de tipo subjetivo u objetivo, para nuestro tema nos encontramos en el supuesto subjetivo, pues la modificación objetiva supone el cambio de las condiciones de trabajo.

Al situarse en el caso de la novación que constituye el problema tradicional de cambio en las obligaciones y derechos derivados de la relación de trabajo, a nivel individual, la ley no habla expresamente de la novación ya que esta es considerado como un modo de extinguir las obligaciones.

La novación puede ser subjetiva, importando en ella la sustitución de uno de los sujetos de la relación laboral,

Biblioteca Central

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

la sustitución del patrón es el mejor ejemplo, la novación objetiva implica un cambio en los elementos sustanciales, sustituyendo la obligación nueva por la antigua, es por esto que como mencionamos con anterioridad, la relación de trabajo cuando es en forma subjetiva personal y subordinada es afectada por el cambio de una de las personas, ya sea patrón o trabajador y es por esto que la novación constituye un acuerdo valido entre las partes, por lo que se puede agregar lo siguiente para concluir: Las causas de la modificación de la relación de trabajo se dividen en dos, las objetivas o ajenas a la voluntad de las partes como pueden ser la ley, los laudos o los contratos y los subjetivos que radican en la voluntad de las partes como pueden ser unilateral como la posición de derechos y los bilaterales como la sustitución.

Por esto anterior la ley establece dentro del capítulo de las relaciones de trabajo el de la sustitución del patrón, de lo que se agrega que la sustitución del patrón en modo afecta la duración de las relaciones de trabajo ya que los trabajadores conservan sus derechos de antigüedad. A esto viene la tendencia del derecho de vincular a los trabajadores con la empresa entendidas estas como unidades económicas de producción y no sólo a las personas titulares de ellos. La descripción entre unos autores como de la Cueva y de Buen con otros como De veali en que la relación puede ser personal o impersonal si ésta es cortada por sustitución o si es diferente a la

definición de contrato son situaciones de ideas para formar materias de que la relación como el contrato son dos formas correctivas de lo que de una se desprende la otra y viceversa por la parte del contrato al operarse la sustitución esto permanezca a nos ser que la modificación la voluntad del trabajador pero si existe relación esto puede operarse con la empresa por lo que no se extingue, sólo se modifica ya que la empresa sigue siendo la misma y el cambio se operó en la persona del patrono únicamente sin romper o cambiar nada perjudicable al trabajador.

VI.- LA OBLIGACION DE PRESTAR SERVICIO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES.

Dentro de los principios fundamentales observados en la relación laboral, encontramos el fundamental o sea la base para que se pueda analizar, de un lado el capital que aportara los materiales necesarios para que se pueda desarrollar el trabajo en la forma deseada y el pago del salario por el servicio prestado, por otro lado, encontramos al trabajador, y el tendrá que desarrollar el servicio en la forma y tiempo que se le pide, porque si ciertamente las normas o fundamentos del Derecho Laboral tienden a la defensa de la salud y de la vida del trabajador como elemento principal y del cual emana el progreso de la empresa y por consecuencia de la economía general, tenemos que pensar que para poder realmente la fuente, es necesario que cumpla ciertas normas, directrices para que su trabajo sea fecundo y pueda cumplir los fines que de él se esperan, y para lo cual fue contratado. Estas normas o reglas a que nos hemos referido, no pueden o no tienen la vigencia o cumplimiento ya que encontramos al trabajo como cualquier relación humana hecho notable, porque trae implícitas todas las fricciones, malicia, rivalidad del género humano, y ya en el terreno laboral, esto se traslada a que no únicamente el patrono sea el que trate de explotar y aprovecharse del trabajador, apoyándose ya sea en su ignorancia o bien en su necesidad, sino -

que también su compañero, el propio trabajador trata de sacar ventajas con las posibilidades y limitaciones, siendo todavía pero ya que lo hacen con el beneplácito de estos o bien apoyándose en los Sindicatos, como lo encontramos en el caso de los trabajadores titulares que eran substituidos, el perjuicio de los segundos era que aceptaban con un salario inferior a los de base y sin embargo acarreaban la misma obligación, esto definitivamente era un abuso por parte de los trabajadores, así que se estableció que el patrón del titular era patrón del substituto, Art. 10 Segundo párrafo.

Tomando en consideración el sentido supremo del Derecho del Trabajo, se encuentran dos aspectos fundamentales que se deben de tomar en cuenta, que es la persona y la percepción recibida a cambio del servicio prestado, esto se ha entendido en relación a la cantidad y calidad del trabajo. No es posible que se tome una línea estricta para la fijación de trabajo, ya que no encontramos el mismo rendimiento, ni la habilidad para efectuarlo, razón por la cual se determina en la Nueva Ley que para la valorización del trabajo se tomara en cuenta la cantidad y calidad Art. 85.

Otro de los aspectos importantes dentro de la obligación y relacionado con nuestro tema, es el de no divulgación de los secretos de la empresa, nosotros hablamos de una cierta seguridad que deben tener los trabajadores en el desempeño de sus servicios, como la duración, que les permite cierto estado de tranquilidad y seguridad, lo referiamos a que esto se encuentra vinculado a una serie de obligaciones por parte del trabajador, dos de ellas mencionadas anterior-

mente, la habilidad y perfección en el trabajo, le permite obtener esta seguridad y al mismo tiempo, poder estar en oportunidad de lograr una mejor retribución por su servicio, la otra es la obligación de no divulgar los secretos de la empresa, esto no lo consideramos como una fidelidad que deba el trabajador al patrón, porque desde luego esto podría entenderse, como un retraso en el Derecho del Trabajo, ya que daría inicios de una cierta servidumbre o sea la fe que tiene uno hacia el otro, pues no quedaría encuadrada en esta época, en que impera la libertad y la igualdad como cualidades intrínsecas del ser humano, sino entendemos este problema más bien como un sentido de respeto hacia el trabajo, el patrón y sus compañeros, aunado a que una persona no puede utilizar o aprovecharse de algo que no es suyo, por lo tanto la utilización de un secreto de la empresa podría considerarse como un ilícito, ya que es algo que no le pertenece y lo está aprovechando.

Con relación directa a nuestro tema, la sustitución patronal, es necesario que analicemos, cuando el trabajador está en obligación de prestar el servicio, porque si encontramos que la ley los protege o más bien los asegura como en el caso de cambio de patrón, hecho que de acuerdo a la Nueva Ley, no afecta en lo absoluto al trabajador, porque si no esta conforme, tiene un periodo de seis meses posterior al que le ha dado aviso, no desde el momento del cambio, sino de la notificación, situación importante porque impide al patrono realizar una maquinación o engaño en sus actos para su aprovechamiento, pues bien --

seis meses en que además serán solidariamente responsables, - tanto el sustituto, como el sustituido, si esta situación se presenta en forma obligatoria para el patrón entonces también encontramos ciertas obligaciones para el trabajador en cuanto a prolongación de tiempo en casos especiales, a nuestro criterio encontramos uno en el Art. 134 - VIII, que consiste en la obligación de prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, este señalamiento esta incluyendo aún -- cuando el tiempo de la jornada ya se hubiere terminado el trabajador no como un acto voluntario, sino obligatorio tiene que acudir al auxilio de la empresa o bien de sus compañeros, señala el precepto y esto es muy claro de entender, si la doctrina moderna del Derecho del Trabajo ha pugnado por -- que se consideren tres elementos principales para la producción, o sea el genio, el capital y el hombre, y si se está sustentando la existencia de una armonía de la unidad económica, es indispensable que exista solidaridad y una cierta - protección, porque si bien es cierto que sin el elemento humano no puede haber producción, por lo tanto no puede plasmarse en obra material y genio del empresario, y por lo tanto el avance de la economía general se va menguando también es importante de considerar, que sin el capital no pueden generalizar las fuentes de trabajo, que vengan a dar oportunidad a hombres de aprovechar su talento y su ingenio, y que les permita poder tener un nivel de vida decorosa y poder lograr que el país logre una mejor economía, el otro aspecto, - consideramos que es el de la suspensión de labores sin auto-

rización del patrón, Art. 135-VII, ya que toda actividad requiere necesariamente de una programación de los elementos humanos y materiales para poder lograr los fines propuestos y para lo cual fue creado, si encontramos una paralización arbitraria o innecesaria, el resultado es que se ve afectada la producción y en consecuencia trae perjuicios tanto económicos como sociales. Es por esto que al analizar este tema hemos pensado que hay una constante fundamentación en la teoría moderna de considerar tres elementos básicos e indispensables para la producción y que deben estar en armonía constante, si se quiere obtener fines positivos, por eso es necesario que el trabajador se le considere elemento necesario, y por eso es muy importante el que el Estado haya participado para reglamentar la relación laboral, porque como impuso sanción a los patronos como en el caso, materia de nuestro tema, que cuando el trabajador no se le avise del cambio del patrono, el periodo de seis meses, no empieza a contar, y por lo tanto la obligación solidaria de los patronos no termina, así también al trabajador se le impuso una serie de sanciones originadas por el no acatamiento o por el incumplimiento a las obligaciones contenidas en los preceptos 134 y 135 de nuestra Nueva Ley Laboral, que debido también a la lucha por la igualdad, se cambió el sentido de imposición por parte de los patronos, en que el trabajador era menospreciado y castigado con todo el rigor del patrón, siendo inhumana, y totalmente desventajo-

sa, por eso se logró que las sanciones a que se hicieran -- acreedores los trabajadores, se les considerara como medidas disciplinarias y únicamente se podrían aplicar, cuando estuvieran de acuerdo los trabajadores y los patrones y sería en un documento especial, elaborado por ellos y sancionado por el poder público, que es el Reglamento Interior del trabajo, no pudiendo dar ligereza a la mente inquisidora del empresario y por otro lado, detener las ligerezas de responsabilidad que presentaba el trabajador.

En lo expuesto encontramos de las obligaciones de -- los trabajadores, hay características tendientes a lograr la armonía entre los elementos de la relación laboral, y éstas como aspectos más importantes, han sido depuradas, para lograr un estado de igualdad y libertad que viene a producir -- la seguridad y tranquilidad y que protege los elementos principales del trabajador como es la salud y la vida, así como también permite una superación individual al considerar el -- valor del trabajo, en cuanto a su calidad o cantidad; consideramos por lo tanto que nos encontramos en un ambiente propicio para la creación de fuentes de trabajo y para tener -- una forma de vida más decorosa, en función de nuestra dedicación y esfuerzo.

VII.- LA SUSPENSION Y LA RESICION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Dentro de los principios fundamentales de la Relación de Trabajo, encontramos la posibilidad de ejecutar el servicio o sea estar en las condiciones necesarias y contar con los elementos adecuados para su realización, de ahí que cuando no se puedan efectuar, hay una suspensión de actividades, ya que como lo señala el adagio a lo imposible, nadie está obligado a realizar, por lo tanto como las obligaciones contraídas no se pueden realizar, da motivo a que haya una extinción. Esta puede presentarse en forma natural, si no puede desarrollarse la actividad programada ya sea temporal o definitivamente, entonces queda en el primer caso, suspendidos los efectos del contrato, y en el segundo se va a extinguir la obligación esto es como en el caso de los contratos de tracto sucesivo, quedando sancionadas por la ley.

Se presentan dos casos de la suspensión en contratos de tracto sucesivo, ya sea por causa de fuerza mayor, caso fortuito y es, cuando son contratos individuales o colectivos, la Ley va a prevenir los dos aspectos en sus Artículos 42 a 44 y 427 a 432, pero podríamos decir que las repercusiones son iguales, ya que las afecciones en los contratos colectivos son producto de las resentidas en la suspensión individual.

Entendemos que es lógico que esta relación laboral,

se presentan casos de desequilibrio o bien, actos o hechos que tiendan a afectar dichas relaciones ya que intervienen factores, que muchas veces a pesar de la voluntad del hombre, afectan el ritmo de la producción, las causas que pueden -- originar tales situaciones son:

- a).- Las enfermedades contagiosas, que al ser suspendido -- tiene la finalidad, que la enfermedad que afecta al trabajador no sea transmitida a los compañeros de labores, por el contacto personal, esto constituye además, una medida de seguridad, ya que como lo hemos mencionado, - como principio fundamental del trabajador, en la salud, y en esta forma se estará protegiendo el bienestar de - los compañeros, para tal efecto el trabajador tendrá la obligación de hacerlo del conocimiento del patrón, la - afección que le afecta, esto es con el fin de que se le permita dejar de concurrir al centro de servicios, y -- aún más, si el trabajador subsiste y se niega a abandonarla, entonces el patrón podrá suspender el contrato - de trabajo.
- b).- Otro caso, es en el de un accidente, así también cuando se ve afectado de la prisión preventiva o el arresto -- del trabajador, en el primer caso, es cuando queda imposibilitado de desempeñar sus funciones por un tiempo - corto y por prescripción médica se le obliga a descansar, entonces queda sin ejercicio la obligación, teniendo que ser emitida tal orden por el Seguro Social, el - médico de la empresa o bien el particular que tenga ca-

da trabajador, en los otros dos casos que mencionábamos, - uno es cuando es por sentencia ejecutoriada, ya que si no cumple con su obligación de acudir a la empresa en este - caso es por una fuerza superior a su deseo, ya que se trata del Estado, el que va a impedirsele, y podrá recobrar su posición o bien podrá otra vez regresar a su acitivi--dad, ya que obtenga su libertad, bien por falta de méri--tos, bajo fianza o por sentencia absolutoria, entonces la suspensión se efectúa desde el momento en que es privado de la libertad, porque ya no queda a su arbitrio el acu--dir al centro de trabajo, esto queda claro, aunque la ley señala que desde el momento en que se acredita el hecho, - puesto que sino es detenido, no es causa para que deje - de acudir, también tenemos que señalar que cuando el he--cho ilícito, sea producto de una defensa a los compañeros del trabajador, o bien por la defensa del patrón o de sus intereses, este quedará en la obligación de seguir cum--pliendo, con el pago del salario, mientras el trabajador se ve afectado de la privación de la libertad, el segundo caso es más rápido, menos complejo, es cuando el trabaja--dor se ve arrestado por un acto de autoridad administrativa o sea por infracciones al reglamento de policía y buen gobierno, pero no queda sujeta a proceso, sino que única--mente en forma temporal breve, se verá afectada su libertad. Otro caso importante, es cuando se ven afectados en sus relaciones laborales, porque tengan que acudir a cum--plir las obligaciones de las armas, o sea por ejemplo en-

caso de guerra, que el Estado requiera sus servicios para la defensa de los intereses de la Nación, entonces habrá una -- suspensión de labores, o bien en los casos en los que se les designe para ocupar cargos consejiles o de elección popular, quedarán imposibilitados de desempeñar sus servicios antes que no haya cesado su obligación frente al Estado.

También encontramos casos en que la actividad proviene de un nombramiento sindical y no le permite seguir cumpliendo con sus obligaciones, y es que se deben principalmente a sus compañeros, y si es necesario para lograr dicho fin, quedará suspendido mientras dure dicha obligación.

El análisis de lo anterior, encontramos diversas causas por las cuales el trabajador puede tener una suspensión de labores, pero esto da como consecuencia que se efectúe el cese de la obligación de trabajar y por lo tanto, del otro lado también de la obligación de pagar, ya que es correlativo, al cumplimiento de una obligación, la adquisición de un derecho, quedando excluido el caso, que sus suspensión sea por el origen de la defensa que tuviera el trabajador, por la persona del patrón o bien por los intereses del mismo o de sus compañeros, caso en el que, la obligación de cubrir su salario, seguirá presente, otro caso especial es cuando se alista a la guardia nacional, en este supuesto caso, se presenta la excepción de que no deja de contársele la antigüedad, situación que no se presenta en las demás causas, ya que el derecho de antigüedad queda suspendido mientras perma

nece la suspensión del trabajo.

La reanudación se obtendrá cuando ha cesado el motivo que originó la suspensión, en cada una de las causas - por el origen que fuere, cuando quede liberado de él, y quede en la posibilidad de reinstalarse en su trabajo, - tendrá que hacerlo, y la Ley señala al día siguiente, esto es cuando se tratare de causas como enfermedad conta--giosa o accidente profesional o arresto, y dejando quince días para los casos en que hubiere sido originado por prisión preventiva o cuando se trate de servicios obligato--rios como la armada o bien por la representación de algún cargo popular, representación ante órganos oficiales, esta suspensión a que nos hemos referido es en el caso individual.

Para la suspensión colectiva se presentan los mis--mos factores, ya sea por causa de fuerza mayor o fortuita, y a la material, pero quedando una tercera, que es por -- causas económicas, o sea dentro de estas tres encontramos temblores, inundaciones, guerras, huelgas, y delitos in--tencionales.

Desmembrando podemos decir, que en primer caso, la causa no es imputable al patrón porque es el caso de la - muerte o imposibilidad física o mental, es un hecho fortuito, que da como resultado la suspensión inmediata y directa de los trabajadores, pero no tiene resultado, en - un origen de culpa, porque entonces serían derechos queridos directo o indirecto por el patrón. En las causas de -

orden económico, encontramos, varias, como la falta de materia prima, exceso de producción, en fin esto da como consecuencia una suspensión de labores, en las que se ven afectados primordialmente los trabajadores, y en que podemos considerar que la causa no es imputable al patrón, entonces se procederá a dar la suspensión primeramente a los trabajadores que tuvieren menor antigüedad pero para esto, el patrón tendrá que darle aviso a la junta de Conciliación y Arbitraje, y una vez que se hubiera satisfecho todos los requisitos necesarios para ser posible o no la suspensión, deberán dar su autorización para que el patrón pueda proceder. En dos casos encontramos un procedimiento y es cuando se trate por falta de materia prima y de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar.

Para el caso de la suspensión colectiva, las juntas una vez decretada la suspensión procederán a fijar el monto de la indemnización, tomando en consideración los elementos tanto humanos como a los materiales que concurrieron para dicha situación, pero en forma principal, tomaron en cuenta la posibilidad de que los trabajadores en un periodo no muy largo, puedan reinstalarse en su centro de actividades o bien pueda lograr obtener otra nueva ocupación, en estos casos la indemnización no podrá exceder de un mes de salario.

Otra forma de terminar la relación laboral es la rescisión pero estas emanadas del incumplimiento de las obligaciones en la relación, por parte del trabajador o bien por causa del patrón. Por el patrón va a tener como sanción una

multa, y si es por parte del trabajador si es grave puede producir la terminación y cuando es una falta leve producirá la aplicación de una medida disciplinaria, esto explica el que no toda falta origine terminación, y por eso - la Ley previene esta situación.

Como faltas principales que dan origen a la terminación de la relación laboral, se encuentran íntimamente ligadas con el fundamento de la relación, por parte del trabajador se encuentra la obligación de prestar el servicio, en la forma requerida, para que pueda ser útil a la empresa, si por el contrario este falta por tres veces en el curso de treinta días y no hay causa justificada para tal proceder o bien, cuando hay una desobediencia del patrón, en algún aspecto relacionado con el servicio. También otras causas son el incumplimiento a las obligaciones de consideración personal, las faltas de probidad y honradèz, los actos violentos, en contra de la persona -- del patrón o de sus bienes en fin hay una serie de situaciones previstas por nuestra nueva ley del trabajo, en -- las cuales, si la conducta del trabajador se adecúa a lo estipulado, pueda dar origen a que se rescinda el contrato, pero esta tendrá en forma obligatoria hacerla del conocimiento del patrón, así como la causa que diera origen, -- este aspecto es para garantizar al trabajador, y no se -- vea afectado de asistir a los tribunales, sino esta conforme con los propósitos del patrón.

Nos referimos también, que el patrón también puede

ser origen de la rescisión, y es en el mismo sentido, cuando falta al principio de la relación de trabajo, o sea él está obligado a cambio del servicio recibido, la remuneración convenida legalmente, si falta, da origen a la rescisión, en - - cualquiera de sus modalidades, ya sea por reducir el salario, sin consentimiento del trabajador, si lo deja de cubrir íntegramente o bien si lo paga en lugares y fechas no convenidas, también dan origen a la rescisión, cuando se presentan los supuestos de que el patrón no acate las medidas preventivas y de seguridad, o dejar de acondicionar el lugar donde se deba de prestar el servicio o cuando cause perjuicio en el matérial necesario para el trabajador, y sean de este o no, también en esta situación tenemos una serie de causas, que originan la rescisión del trabajo, para tal efecto, el trabajado puede plantear el cumplimiento del contrato y el pago de las prestaciones correspondientes, o rescisión y el pago de - la indemnización de tres meses o las correspondientes al trabajo por tiempo determinado.

De lo anterior podemos resumir que analizando los posibles supuestos de terminación laboral, la suspensión, que es por un tiempo breve y por una causa de fuerza mayor o fortuita, la rescisión que puede ser imputable al patrón o bien al trabajador y que origina responsabilidades que pueden llegar a la terminación de la relación de trabajo, y por último la sustitución patronal, que puede dar origen a la terminación del contrato, cuando el trabajador no esta conforme con el cambio de patrono, puede exigir el cumplimiento de sus de

rechos adquiridos con el patrón sustituto y con el sustituido, es por eso que nuestra nueva ley señala el término de seis meses de responsabilidad solidaria.

VIII.- LA INSTITUCION DEL PATRON SUBSTITUTO.

El concepto de patrón substituido corresponde a la figura de la Subrogación personal, que es una de las formas, que nuestro derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. Esta Subrogación Personal puede definirse como la substitución de una persona por otra en una relación jurídica, de tal manera que la persona substituida, asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la persona substituida.

Los antecedentes de la Subrogación se encuentran al parecer en el derecho moderno francés y particularmente en el Código Civil de 1804, que reguló el "Pago con Subrogación" en sus artículos 1249 y 1252 y de aquí fueron tomados por las legislaciones hispanoamericanas. El Código Civil vigente la consigna en los artículos 2058 a 2061, sin embargo no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación, y la substitución patronal del derecho del trabajo; en realidad la Subrogación Civil se produce a través del pago, y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original, la Substitución patronal es mucho más compleja, la ley nos da el concepto de Substitución de patrón pero puede inferirse de su reglamentación ya que esta es ciertamente precaria.

En los términos del artículo 41, que en su primer párrafo coincide sustancialmente con el artículo 35 de la ley de 1931 aun cuando contiene en dicho tales mejoras, la substitución patronal supone los siguientes elementos:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento.
- b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento.
- c) La transferencia de los derechos de titularidad de -- una persona o grupos de personas.
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, esto es por las responsabilidades nacidas con anterioridad a la fecha en que se presentó la substitución.

Siendo en realidad que la Substitución 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 Substitución, como los Derechos de Antigüedad de los Trabajadores por esto podría clasificarse como la cesión de deudas, en el entendimiento de que no se requiere que el acreedor en este caso los trabajadores, lo concienta expresa o tácitamente como por lo contrario lo exige el Código Civil. La substitución patronal plantea algunas interrogantes que han sido resueltas a través de la - Jurisprudencia de la Corte, soluciones que siguen teniendo vigencia, dada la coincidencia sustancial de los preceptos de la ley anterior y de la ley actual.

En primer término y según se desprende de la ejecu-

ción del 12 de febrero de 1936, toca 5950/35/2a. Jacinto -- Narvaez Moreno.

"Para que exista substitución de patrono es requisito indispensable que una negociación, considerada como unidad económico-jurídica, se transmita de una persona a otra en forma tal que el patrono, como unidad o parte del mismo que a su vez constituya una unidad de la misma naturaleza -- económica-jurídica, pase a ser el Patrimonio o Parte del Patrimonio de otra persona.

Esto significa que no se producirá la Substitución -- cuando la transferencia abarque solo unos elementos de la empresa o del establecimiento que por si mismo no constituyan una unidad. "Por lo que se refiere a la transmisión de parte de la maquinaria, útiles y enseres de una negociación resulta desde luego evidente que no puede así hablarse de substitución de patrono porque si el Art. 35 abarcara también estas cosas se llegaría a la conclusión de que los adquiren--tes de mercancías útiles o enseres de una negociación, que -- no obstante dicha venta, esta negociación continúa subsis--tiendo como unidad económica, de lo contrario serían responsables de las obligaciones contraídas por la empresa vendedora, lo que haría imposible la venta de los productos. Esto se desprende de la misma ejecutoria.

En segundo lugar, la transferencia podrá hacerse en forma parcial si se transmite la titularidad de un establecimiento, esto es "La unidad técnica que como sucursal, agen--cia u otra semejante, sea parte integrante y contribuya a la

realización de los fines de la empresa o bien sólo un departamento o sección de tal o cual maquinaria, sino de la realización definitiva de una determinación activa que -- puede ser fácilmente identificable, un ejemplo nos aclara las cosas:

En una negociación de venta de maquinarias de oficina, que abarca aspectos mercantiles compra-venta y de servicios, reparación y mantenimiento por convenio con otra empresa para la constitución de una nueva, se puede hacer la transferencia, del taller de servicio, que se integran con el equipo de trabajo y el personal adscrito.

Por último: la substitución del patrono no exige a los juicios en trámite o pendientes de ejecución deban ser mencionados de nuevo en contra del patrón substituto, referente a esto citamos la ejecutoria de 5 de noviembre de 1936, dictada en el amparo directo No. 1418/36/2a. de la Cía. Mexicana Radiodifusora Frontereza, S. A. en la que se afirma: No puede decirse que se viola el Art. 14 - Constitucional cuando en virtud de un juicio arbitral seguido en contra del patrono substituido se trata de ejecutar el laudo en contra del patrono substituto pues, precisamente por el nexo que existe entre ambos y por la prevención a que se refiere el Art. 35 de la Ley Federal -- del Trabajo; respecto a que la Substitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, siendo indudable que el patrono substituto tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley

nacida antes de la fecha de la substitución, tanto porque al adquirir el dominio de la negociación, empresa, taller, comercio, etc., los adquiere con todos los derechos y obligaciones que reportan, con la facultad de repetir contra el vendedor y aun de ejercitar en su contra no sólo la acción civil sino aun la penal se considera defraudado porque se le hubiere asegurado que los adquiría libres de gravámenes, como por cuanto que dentro del espíritu proteccionista que con respecto a los trabajadores anima las disposiciones de la ley federal del trabajo y las del Art. 123 constitucional. Sería ilícito e injusto dejar a la voluntad de los particulares la aplicación de tales preceptos, ya que bastaría que -- una negociación o empresa cualquiera, relacionada con contratos de trabajo existente cambiase de propietario en el preciso momento de ejecutar un laudo arbitral de una autoridad -- del trabajo, para que alegándose que el nuevo patrono no había sido ni oído ni vencido en juicio, se hicieren negatorios los derechos adquiridos por un trabajador y este, a pesar de haber logrado una resolución favorable a sus intereses, si encuentra que no podría obtener la ejecución de tal resolución, contrariándose por una situación de hecho, cuando legalmente había obtenido, después de tramitar lo de la tramitación de un juicio que probablemente no hubiese intentado de haber tenido en cuenta que la ley aplicable en ese caso habría de detenerse frente a una circunstancia eventual, como es la Substitución de Patrono que puede ser repetido a voluntad cuantas veces se quiera, aun dolosamente y sólo --

por alegar que el substituto no ha sido ni oído ni vencido en juicio y de este modo, hacer ilusoria la aplicación de la ley".

Como consecuencia de esta tesis, habrá de tramitarse en vía incidental de la substitución patronal para que se pueda ejecutar, es su caso, el laudo dictado en favor de un trabajador.

El momento que surte efecto la substitución, es en el término de seis meses contados a partir de la fecha - en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores, lo que nos demuestra la situación obvia de que no se guarde silencio sobre la substitución para que sea efectiva la responsabilidad solidaria del substituido. Siendo evidente que, en tanto no se notifique los responsables serán el uno como el otro y sin limitación temporal alguna.

La ley con técnica discutible, establece dentro del capítulo relativo a la duración de las relaciones de trabajo las reglas de la sustitución de patrono, a lo expuesto sólo cabe agregar que la sustitución de patrón en nada afecta a la duración de la relación de trabajo y los trabajadores continúan conservando sus derechos de antigüedad. Esto viene a confirmar la tendencia manifiesta del derecho del trabajo de vincular a los trabajadores -- con las empresas, entendidas estas como unidades económicas de producción de bienes o servicios y no sólo a las - personas titulares de ellos.

IX.- LA SUBSTITUCION PATRONAL EN OTROS SISTEMAS JURIDICOS.

Tomando en cuenta la ley del trabajo Argentina en su Art. 157 nos dice que, el trabajador puede negarse a continuar el trabajo a las órdenes del cesionario (en nuestro caso patrón sustituto) de la firma y considerarse en situación de despido, con el derecho a las indemnizaciones correspondientes. Y correlativamente, el trabajador en el caso de haber continuado trabajando a las órdenes del cesionario, -- puede invocar frente al mismo la antigüedad correspondiente a los servicios prestados al cedente (en nuestro derecho sustituido).

Las dos cuestiones, a pesar de su evidente conexión-- merecen un distinto examen y quizás una diferente solución.

La obligación del trabajador de aceptar la sustitución del empleado por el cesionario de la empresa, frente al elemento subjetivo de la persona del empleado, pero esta tendencia que es resistida por parte de la doctrina Italiana -- es admisible únicamente cuando se trata de una empresa, de carácter "comercial" en cambio es necesario un notable es--fuerzo para configurar una "empresa" en el caso de una actividad civil. Además, mientras en el caso de una actividad-- mercantil resulta fácil admitir al menos en la mayoría de -- los casos que el contrato de trabajo tiene carácter personal únicamente en cuanto al trabajador y no en cuanto al empleado lo mismo no ocurre normalmente en cuanto a las otras actividades.

En la generalidad de los casos resulta indiferente para el obrero de una fábrica que esta pertenezca a una u otra persona, en frecuente el caso del obrero que no conoce, ni le interesa conocer quien es el dueño de la fábrica en que trabaja, que además con el cual no tiene una relación directa. El caso distinto ese es el de una secretaría de un estudio profesional ya que el elemento personal tiene trascendencia aun en lo que se refiere al empleado.

Sin participar de la opinión de los autores que, de acuerdo con el derecho soviético (según el Art. 37 del Código de trabajo Soviético, la transferencia del trabajador, al cesionario del negocio puede hacerse únicamente con el consentimiento del primero y en caso negativo se procede al pago de la indemnización por despido; estos proponen la supresión de la disposición que figura en el número 4o. del Art. 157 (cuando el trabajador es condenado de jure en el caso de la cesión del negocio, debería tener el derecho de considerar que el contrato fue resuelto por un hecho voluntario del empleado y por consiguiente al no aceptar quedar bajo la dependencia del cesionario puede reclamar las indemnizaciones por despido y a pesar de que la misma disposición haya sido incorporada en algunas legislaciones modernas, como en el caso del Art. 79 de la Ley Española de Contratos de Trabajo que dispone: "No terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria, a no ser que en el contrato se hubiera pactado expresamente lo contrario, quedando así -

el nuevo empresario Subrogado en los derechos y obligaciones del anterior". También, y su mucha diferencia se encuentra - en el Art. 2112 del libro del trabajo del Nuevo Código Civil Italiano que declara:

"Que en caso de transferencia de la empresa, si el enajente no ha comunicado el despido a tiempo, el contrato de trabajo continúa con el adquirente y el prestador de trabajo conserva los derechos derivados de la antigüedad alcanzada antes de la transferencia".

En cuanto a la ley francesa del 19 de julio de 1928 insertado en el Art. 23, libro 1 del Código de Trabajo de Francia, dispone: "En el caso de venta del negocio todos los contratos de trabajo subsisten entre el nuevo empresario y el personal de la empresa". Otros juristas citan que el empleado no estaba obligado a servir al sucesor del patrón teniendo derecho a la indemnización por parte del predecesor. Es por esto que estas disposiciones originen en forma absoluta de empresas comerciales de poca monta en los que el elemento personal del empleador tiene su trascendencia, el trabajador puede alegar que la cesión modificar sustancialmente las situaciones preexistentes, e invocar la misma como justa causa de rescisión del contrato. (Sólo en el caso de servicios públicos no es operante por jurisprudencia de la Corte Suprema al citar que no es admisible la invocación del despido por el dependiente del concesionario, por el solo hecho de haberse operado el cambio de la persona del patrón, diciembre 27-1951 Pág. 215. En cuanto a la segunda cuestión --

(acumulación de la antigüedad de los servicios) parece -- preferible una solución distinta, sea desde el punto de - vista general, como en lo que se refiere especialmente al Ordenamiento Argentino como en el caso de la acumulación de servicios sancionados por la Ley 11.729 y el decreto - 33.302/45 convertido en la ley 12.921 cuyo Art. 64 extiende de la generalidad de los trabajadores el beneficio de la indemnización por despido previsto en la ley 11.729. Esta remisión importa implícitamente la aceptación de los criterios adoptados por la misma para la determinación de - la medida de la indemnización entre los cuales esta el - de la acumulación de servicio (decreto 34/146/49 Estatuto del Peón y por fallo de la Suprema Corte de Justicia de - Buenos Aires de noviembre 15-1949 y por el Supremo Tribunal de Córdoba de mayo de 4-1954).

Tal acumulación esta expresonante prevista también por el decreto 1.740/44 de la ley 12.921 que extiende el beneficio de las vacaciones a todos los trabajadores, en cuyo Art. 3o. dispone de los efectos de la determinación de los periodos de descanso, "La antigüedad en el contrato de trabajo no se modifica por la sustitución del em---pleado".

Ahora bien, las situaciones básicas con que se toma en cuenta el elemento "antigüedad" son:

a) La indemnización de despido; b) Las vacaciones; c) El tratamiento de enfermedad. En una vez eliminados los dos primeros puntos, sobre las cuales existen expresos dispo-

siciones legislativas de alcance general, nos queda por estudiar el tercer punto relativo al tratamiento de enfermedad el que consideramos destinado a desaparecer por estar absorbido en un nacional sistema de seguros sociales, así pues el día en que este planteamiento ocurra, la cuestión perderá ca si por completo su importancia práctica; por lo que entendemos que en caso de la narración subjetiva del contrato de -- trabajo por sustitución del empleador, el principio de la -- acumulación de los servicios, a los efectos de limitar la an tigiüedad, podemos determina hoy en día este principio gene-- ral de las relaciones de trabajo.

Por consiguiente toda vez que una ley laboral o un - convenio colectivo tome en consideración el elemento de la - antigüedad esta deberá ser determinada, a falta de disposi-- ción en contrario, teniendo en cuenta los contratos que se - han seguido sin interrupción, a efecto de las novaciones - - aceptadas por los trabajadores, pero insistimos que para que estos efectos se produzcan es necesario que exista interrup-- ción continua de contratos entre estos, de tal manera que -- pueda decirse con una expresión jurídica impropia pero prác-- ticamente clara del decreto 1.740/44 de antigüedad en el con trato de trabajo no modificado por la sustitución del empleado!!". Por lo que se entiende que a falta de disposición ex-- presa de legislatura o contra dual, no es aducible la acu-- mulación de los servicios prestados en distintos periodos, - prevista por el Art. 158 de la ley 11.729 en cuanto a los - trabajadores del comercio; y que esta disposición debido a

un carácter especial, no puede ser aplicada en forma extensiva. Resumiendo lo expuesto hasta ahora diremos que cuando no existen expresas disposiciones de legales en sentido contrario, rigen el caso de contrato de trabajo los primeros del derecho común sobre la novación y por consiguiente no puede producirse la novación objetiva ni subjetiva del contrato, sin consentimiento del trabajador, la solución distinta anotada por la ley 11.729 tiene el carácter excepcional refiriéndose a la indemnización correspondiente a la antigüedad anterior, afirma que este es tal vez el único caso legal en que una novación el caso del crédito no requiere la conformidad expresa del acreedor cedido y que debe ser aplicada en forma restrictiva pero cuando el trabajador acepta la novación, el nuevo contrato, a diferencia de lo que ocurre en el derecho civil funcionó como una continuación de lo anterior y por consiguiente la antigüedad del trabajador debe determinarse, tomando en cuenta también los servicios prestados en virtud de los contratos anteriores, y con respecto de los cuales se suscitó la novación. Este alegamiento de los principios del código sobre novación es una consecuencia de la posición adoptada por la mayoría de las legislaciones laborales los cuales como en Argentina, determinan la medida de algunos beneficios, teniendo en cuenta la antigüedad, considerada esta como situación de hecho.

De lo anterior se destaca que la novación produce -

los efectos de las obligaciones anteriores a la misma pasaban a transformarse en nuevos para cesionarios de esta ya -- que la novación produce que las obligaciones se trasladen conjuntamente con la empresa.

Por lo que se dice que el concepto de antigüedad entendido como situación de hecho es más firme al de Subrogación legal, en el contrato de trabajo y en la transmisión o cesión. En el caso anterior la doctrina alemana, apegada al derecho común opina que la venta de la empresa trae consigo la terminación de los contratos, no obstante admite que si los trabajadores aceptan continuar prestando sus servicios (aceptación que puede ser tácita) cesa la obligación del empleado anterior de pagar la indemnización por despido.

Por lo anterior la Doctrina Argentina considera inútil agregar que cuando existe novación no puede hablarse ni de despido ni de renuncia, esto según el derecho común, así también con el derecho laboral, y que por consiguiente no parece aceptable la solución aceptada por algunos fallos que han reconocido el derecho a las indemnizaciones por despido, a los obreros de establecimientos particulares que han sido adquiridos por el estado.

Aun cuando es cierto que en este caso se ha producido una doble novación subjetiva en cuanto al empleado y objetivo en cuanto al régimen de trabajo, pero la conclusión no cambia por esto, frente a la aceptación por parte de los obreros, del nuevo régimen y del nuevo empleador aceptación que impide la posibilidad del despido.

En la cesión o cambio de firma, la configuración de la antigüedad como circunstancia de hecho, que predice -- hasta cierto punto, del elemento contractual, encuentra aquí su confirmación.

Es negable que la cesión de la empresa produce la extinción de los contratos de trabajo estipulados por el titular anterior, los cuales podrán ser sustituidos expresamente o tácitamente, por los nuevos titulares o titular. A pesar de esto si el titular anterior no ha puesto término validamente a la relación de trabajo con sus dependientes, con las modalidades prescritas por la ley, y ellos continúan sus servicios bajo las órdenes del nuevo titular la relación de trabajo no sufre alteración alguna, y por lo tanto, "la nueva antigüedad se suma a lo anterior". Por lo que la mayoría de las legislaciones ponen de manifiesto como, la antigüedad, además de prescindir del elemento contractual además del personal del titular de la empresa, para tomar en consideración únicamente el elemento objetivo de la empresa. Sin llegar a considerar a esto como universal sujeto de derechos y obligaciones. Lo anterior nos demuestra también la distinción entre contrato de trabajo, ya que esta última es importante en el tema tratado, el problema que se sucede en el de la relación de trabajo en la cesión sigue siendo la misma o sufre un cambio con respecto al nuevo empleador la mayor -- parte de la legislación inspirada en el Código del Trabajo Francés concuerdan en que la relación de trabajo no -

sufrira cambio objetivo si el trabajador continúa expreso o tácitamente con la misma, no así en el caso del elemento personal.

X.- JURISPRUDENCIA TOCA 5950/35/2a.- 12 DE FEBRERO DE 1936.

CUARTA SALA.

PATRONO, SUBSTITUCION DEL.- Para que exista substitución de patrono, es requisito indispensable que una negociación, considerada como unidad económico-jurídica, se transmite de una persona a otra, en forma tal, que el patrimonio, como unidad, o una parte del mismo que, a su vez, constituya una unidad de la misma naturaleza, pase a ser el patrimonio o parte del patrimonio de otra persona; o lo que es lo mismo: se requiere que esa unidad económica, como tal, pase a una nueva persona, puesto que la substitución de patrono no es sino las transmisiones de un conjunto de bienes, que salen de un patrimonio, para entrar en otro, y la cual, por implicar precisamente una transmisión de unidad económica, produce un doble efecto, consistente, el primero, en que las relaciones de trabajo permanecen intactas, como si no se hubiera efectuado la transmisión, en atención a que en ésta no son parte los trabajadores, y, consiguientemente, no pueden afectarse sus derechos; el segundo, en que el nuevo patrono responde, en los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, por obligaciones existentes a favor de los trabajadores, lo que, a su vez, no es sino una transmisión, como consecuencia necesaria de garantizar los salarios de los obreros. Cuando existe una transmisión total, esto es, --

cuando la unidad económica, empresa, pasa a ser propiedad de un nuevo patrono, no existe dificultad alguna para aplicar - el artículo 35, en sus términos; pero el problema surge, - - cuando una negociación vende parte de su maquinaria, útiles - o enseres, o traspasa a otra persona una o más de sus sucur sales, esto es, de sus dependencias que, conjuntamente, - - constituían la primitiva unidad económica. Por lo que a la primera cuestión se refiere, esto es, a la transmición, de - parte de la maquinaria, útiles y enseres de una negociación resulta luego evidente de que no puede hablarse de substituc ión de patrono, porque si el artículo 35 abarcara también - esos casos, se llegaría a la conclusión de que los adquirent es de mercancías, útiles o enseres de una negociación, que no obstante esa venta continuara subsistiendo como una uni-- dad económica, serían responsables de las obligaciones con-- traídas por la empresa vendedora, lo cual haría imposible la venta de sus productos; pero la venta que hace una negocia-- ción de una de sus sucursales, si produce el efecto de hacer del adquirente de la misma, un patrono substituto y respons able, en los términos del artículo 35, con relación a los - trabajadores o empleados cuyos servicios se encuentran liga-- dos precisamente en la sucursal o dependencia que se hubie-- re transmitido; puesto que, por una parte, el trabajador va a continuar prestando sus servicios en esa sucursal al nuevo patrono y, por otra, es éste quien, en el futuro va a cubrirl e su salario y a cumplir las obligaciones que los patronos tienen, con relación a los trabajadores; lo que, además en--

cuentra apoyo en el hecho de que al consignar el artículo 35 citado, la tesis de que el nuevo patrono se considera sustituto del anterior, persigue, como finalidad -- fundamental, en que los bienes del establecimiento en que el trabajador presta sus servicios, garanticen a éste de las responsabilidades en que el patrono hubiere podido incurrir, esto es, en términos generales, se estima que -- esos bienes independientemente del propietario, responden del cumplimiento de los contratos de trabajo, aparte de la responsabilidad personal, tanto del patrono anterior -- como del nuevo; pero cuando el trabajador no presta sus -- servicios en la sucursal vendida sino en otra, o cuando -- es empleado general de la negociación y sus funciones con -- tinúan intactas con relación a las dependencias restantes y, por consecuencia, su condición de trabajador permanece intocada, esto es, continúa dependiendo del mismo patrono y de él recibe su salario y es el mismo quien cum -- ple las obligaciones derivadas del contrato de trabajo es evidente que no se opera substitución alguna, en primer -- lugar, por que no existe cambio alguno en las relaciones entre las partes; en segundo, porque el patrono anterior -- continúa subsistiendo como tal, y en esa virtud, no po--- dría hablarse de substitución sino, a lo sumo, de acumu-- lación de patronos y, en tercer término, porque precisa-- mente al saber, que no habría substitución sino acumula-- ción de patronos, está claramente indicado que no es el caso de aplicar el artículo 35 de la Ley Federal del Tra-

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

EJECUTORIA DEL 5 DE NOVIEMBRE DE 1936.

AMPARO DIRECTO 1478/36/2a.-

COMPañIA MEXICANA RADIODIFUSORA FRONTERIZA, S. A.

CUARTA SALA.

PATRONO SUSTITUTO, EJECUCION EN DEL.-

Puede decirse que se viola el artículo 14 constitucional, cuando en virtud de un juicio arbitral seguido en contra del patrono substituído, se trata de ejecutar el laudo en contra del patrono substituto pues precisamente por el --nexo que existe entre ambos y por la prevención a que se refiere el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a que la substitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, es indudable que el patrono substituto tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidos antes de la fecha de la substitución, tanto porque el adquirir el dominio de la negociación, empresa, taller, comercio, etc., - la adquiere con todos los derechos y obligaciones que reporta con la facultad de repetir entre el vendedor y aun de ejercitar en su contra no sólo acción civil, sino aun penal, si se considera defraudado, porque se le haya asegurado que la adquiriría libre de gravámenes, como porque dentro del espíritu proteccionista que para los trabajadores anima las disposiciones de la Ley del Trabajo y las - del artículo 123 constitucional sería ilícito e injusto - dejar a la voluntad de los particulares, la aplicación de

tales preceptos, ya que bastaría para que una negociación o empresa cualquiera, relacionado con contratos de trabajo - - existentes, cambiase de propietario en el preciso momento - de ejecutar un laudo arbitral de una autoridad de trabajo, - para que alegándose que el nuevo patrono no había sido oído ni vencido en juicio, se hiciesen negatorios los derechos adquiridos por un trabajador, y éste, a pesar de haber logrado una resolución favorable a sus intereses, se encontrase con que no podía obtener la ejecución de tal resolución, contrariándose así, por una situación de hecho, cuando legalmente había obtenido, después de soportar quizá la dilatada tramitación de un juicio, que probablemente no hubiese intentado de haber tenido en cuenta que la ley aplicable a su caso, - habría de detenerse frente a una circunstancia eventual, como es la substitución de patronos, que puede ser repetida a voluntad, cuantas veces se quiera, aun dolosamente, y sólo - por alegar que el sustituto no ha sido oído ni vencido en -- juicio y de este modo hacer notoria la aplicación de la Ley.

CONCLUSION Y PROPOSICION

- 1.- En nuestro estudio, nosotros hemos considerado como una de las definiciones más completas, la de Nestor de Buen, que considera que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente se derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en fuego mediante la realización de la justicia social.
- 2.- La empresa la entendemos, como la unidad económica, en la cual, son elementos esenciales, el genio creador, el capital y el trabajador, los cuales deben armonizar, respetando sus derechos y cumpliendo sus obligaciones para lograr un mejor fin de la producción.
- 3.- En la materia de nuestro tema, la substitución de patrono, no deberá afectar las relaciones de los trabajadores con la empresa y se prevee en nuestra ley en el Art. 41, una responsabilidad solidaria de seis meses por el patrono substituto y substituido, para que no se pueda utilizar esta figura jurídica, como medio para que el patrono realice maquinaciones en forma perjudicial para el trabajador, siendo contable el término, a partir de la fecha en que han tenido conocimiento de la substitución los trabajadores.
- 4.- Nosotros consideramos que el término de seis meses, -

es un lapso insuficiente, y aunque la ley establece, que corra a partir de la fecha en que han tenido conocimiento -- los trabajadores, sería conveniente que fuera aumentando a un año, y así poder evitar cualquier situación fraudulenta en que se vieran afectados los derechos de los trabajadores. Por otra parte sería recomendable que se participara o reglamentara por la ley, la obligación del nuevo patrón de acreditar su solvencia, si en sí mismo la empresa no garantiza, -- así como del anterior, el substituido, que cualquier acto o contrato que celebrara a partir de la Substitución, que disminuyera su patrimonio fuera declarado nulo, cuando resultara en perjuicio de los trabajadores, operando durante el año de la obligación que tiene que responder.

BIBLIOGRAFIA.

- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Mario de la Cueva.
- DERECHO DEL TRABAJO. Néstor de Buen.
- MANUAL DEL TRABAJO. José María Vila.
- LINEAMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO. Mario L. Deveali.
- MANUAL DEL DERECHO OBRERO J. Jesús Castorena.
- MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Euquerio Guerrero.
- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Alberto Trueba Urbina.
- Jorge Trueba Barrera
(Comentarios)