



**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**SEDE GUADALAJARA**

**"LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA  
SUBSTITUCIÓN PATRONAL EN LA  
LEGISLACIÓN LABORAL"**

**RODOLFO GUTIÉRREZ DÍAZ**

Tesis presentada para optar por el Título de Licenciado en  
Derecho con Reconocimiento de Validez Oficial  
de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,  
según acuerdo número 86809 con fecha 13-VIII-86.

Zapopan, Jalisco. Septiembre de 1997.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
SEDE GUADALAJARA  
BIBLIOTECA



**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**SEDE GUADALAJARA**

**"LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA  
SUBSTITUCIÓN PATRONAL EN LA  
LEGISLACIÓN LABORAL"**

**RODOLFO GUTIÉRREZ DÍAZ**

Tesis presentada para optar por el Título de Licenciado en  
Derecho con Reconocimiento de Validez Oficial  
de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,  
según acuerdo número 86809 con fecha 13-VIII-86.

Zapopan, Jalisco. Septiembre de 1997.

CLASIF. \_\_\_\_\_  
ADQUIS: 49589  
FECHA: 13 Mayo 03  
DONATIVO DE \_\_\_\_\_  
\$ \_\_\_\_\_

1. Derecho laboral





UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

C. SR. RODOLFO GUTIÉRREZ DÍAZ  
Presente

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesional y después de haber analizado el trabajo de titulación en la alternativa TESIS titulado: LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar siete ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

Atentamente  
EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN



LIC. ALBERTO JOSÉ ALARCÓN MENCHACA

Zapopan, Jalisco a 29 de septiembre de 1997



# UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

29 DE SEPTIEMBRE DE 1997

COMITÉ DE EXÁMENES PROFESIONALES  
PRESENTE.

Por medio de la presente hago de su conocimiento que el señor RODOLFO GUTIÉRREZ DÍAZ terminó su proyecto de tesis titulado: LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL.

La elaboración de la tesis ha sido aprobada, por lo que le comunico se sigan los pasos necesarios para la conclusión de dicho trabajo.

Agradeciendo de antemano la atención al presente, me despido.

Atentamente,



LIC. ALBERTO JOSÉ ALARCÓN MENCHACA

## DEDICATORIA

Agradezco primeramente a Dios por haberme dado la vida y salud para concluir mis proyectos de vida.

Agradezco a mis Padres por haber sido los co-partícipes en la generación de mi persona, haberme dado los recursos materiales y humanos para crecer y desarrollar mis proyectos anhelos, ilusiones y sobre todo su apoyo incondicional en todo momento.

Agradezco a mi Universidad por haberme otorgado la educación y la oportunidad de ser parte de la historia de esa Institución.

Agradezco a mis Maestros, Compañeros y Amigos de generación por haber convivido con incondicional apoyo durante nuestras horas de gozo y de angustia, a todos ellos, de nuevo gracias.

A quien será mi futura esposa, compañera y amiga, por haberme dado la oportunidad de concluir mis estudios y prepararme para responderle como se merece.

## INTRODUCCIÓN

En este trabajo de tesis se tratarán en primer lugar, los antecedentes que conforman al derecho laboral, analizando sus orígenes romanos para poder comprender de esta manera cómo esta institución llega a nuestros días, y nos presenta un preámbulo para entrar al estudio de la figura jurídica que nos ocupa.

Después, se procederá a dar un concepto y definir los elementos que caracterizan a la sustitución de patrono para poder identificar en una forma más clara, los puntos que se tratarán en este proyecto, se hace notar también que se citan algunos de los autores contemporáneos y antiguos para comparar sus ideas y hacer una síntesis de lo que expresan en sus obras en relación con esta figura jurídica.

Por último se hace una comparación con otras figuras afines que tienen una relación estrecha y que pueden auxiliarnos para comprender esta figura y hacer posible emitir una propuesta para formular unas conclusiones propositivas que mejoren la figura de la sustitución de patrono.

El enfoque del problema que representa la sustitución de patrono en la legislación laboral mexicana, considero que no ha sido debidamente resuelto ya que existen bastantes lagunas por cubrir, sobre todo en los casos de analogías y leyes correlativas que no cuentan con esta figura y por consiguiente surgen graves problemas de interpretación, y por consiguiente seguirán dependiendo de las regulaciones que solamente la Ley Federal del Trabajo ha tenido a bien incluir a tan indefinida figura jurídica.

Los cuestionamientos que se incluyen en este trabajo han sido seleccionados a mi personal punto de vista como los de mayor aplicación y que pudieran en un dado caso causar una confusión por la interpretación del concepto de la sustitución patronal. En

esta tesis se incluyen casos correlativos a las materias mercantiles, sociedades, civiles e incluso una vista a lo que se define en la Ley del IMSS.

Para el desarrollo de la presente labor se ha recurrido a algunos medios electrónicos especializados que se crearon con la finalidad de auxiliar a los juristas: el disco óptico de la jurisprudencias, ahora en su sexta edición, y que tuvo a bien producir la Suprema Corte de Justicia de la Nación así como también al disco óptico de la legislación federal y consultas vía Internet a varias instituciones que imparten derecho a través de todo el mundo, y para efectos de citar sus "direcciones en internet" y facilitar la localización de la información recabada, me he permitido innovar en este campo utilizando en los pies de página un formato diferente al convencional, pero al final de cuentas muy práctico en materia de búsqueda de información electrónica.

Dentro de las conclusiones a que he llegado en la elaboración de la presente tesis, se refieren a apreciaciones muy personales, y que quizás con un enfoque mas crítico, pudieran reformar los actuales preceptos reguladores de esta figura, y así, de esta manera, poder contribuir con el presente trabajo, a cubrir algunas lagunas legales y a intentar complementar los comentarios y apreciaciones de los grandes juristas para crear un verdadero estado de derecho, donde la justicia viva ciertamente, como lo mencionó Ulpiano, dando a cada uno lo que le corresponde.

# INDICE

	Página
DEDICATORIA .....	1
INTRODUCCIÓN .....	2
CAPITULO I	
CLASIFICACIÓN Y ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL	
I.- Clasificación del Derecho Laboral .....	8
II.- Antecedentes en el Derecho Romano .....	11
a) Locatio Conductio Operis	
b) Locatio Conductio Operarum	
CAPITULO II	
LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL	
I.- Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo .....	15
II.- Concepto de la substitución patronal .....	15
III.- Definición de los elementos .....	17
IV.- Diferencia con el intermediario .....	19

### CAPITULO III

#### SUBSTITUCIÓN PATRONAL SEGÚN DIVERSOS AUTORES

1. Alvarez .....	26
2. Breña .....	26
3. Briceño .....	27
4. Cabanellas .....	28
5. Cavazos .....	43
6. Dávalos .....	45
7. De Buen .....	48
8. De la Cueva .....	54
9. De la Vega .....	61
10. Diccionario Jurídico Mexicano .....	62
11. Guerrero .....	66
12. Soto Cerbón .....	69
13. Trueba .....	74

### CAPITULO IV

#### RELACIÓN CON OTRAS FIGURAS

I.- Civiles .....	79
a) Subrogación por pago	
b) Embargo	
c) Albaceazgo	
d) Arrendamiento de empresa	
e) Sucesión	
II.- Mercantiles .....	83

- a) Socios, acciones y obligaciones
- b) Fideicomiso
- c) Escisión de sociedades
- d) Fusión de sociedades

CAPITULO V  
DIFERENTES LEGISLACIONES

I.- Legislación del I.M.S.S. ....	88
II.- Legislación Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional .....	90

CAPITULO VI  
ENTREVISTAS

I.- Entrevista al Licenciado Andrés Cruz Martínez .....	98
II.- Entrevista al Jorge Guevara Rubio .....	99

CAPITULO VII  
ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA

I.- Jurisprudencia firme .....	102
II.- Tesis Jurisprudenciales .....	130

## CAPITULO VIII

### LEGISLACIONES EXTRANJERAS

I.- Principio de la Estabilidad en el Empleo .....	157
II.- Derecho Español .....	158
III.- Legislación comparada .....	162
A. Argentina	
B. Bolivia	
C. Chile	
D. Colombia	
E. Costa Rica	
F. Ecuador	
G. Guatemala	
H. Nicaragua	
I. Panamá	
J. Paraguay	
K. República Dominicana	
L. Venezuela	

### CONCLUSIONES

I.- Recopilación de las conclusiones .....	178
BIBLIOGRAFÍA .....	188

## CAPITULO I

### CLASIFICACIÓN Y ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

I.- Clasificación del Derecho Laboral.

II.- Antecedentes en el Derecho Romano.

a) Locatio Conductio Operis

b) Locatio Conductio Operarum

I.- Es necesario antes de comenzar de lleno con el presente trabajo, delinear los antecedentes del Derecho Laboral, y éstos se remontan, como la mayoría de nuestras instituciones, a la época romana, sin embargo todavía no se encontraba regulada como relación laboral aquella subordinación que tenía una persona que prestaba un servicio o realizaba una tarea bajo el mando, vigilancia, orden, encomienda y pago de otra persona. Entonces partiendo de esta idea o principio observamos que se trata no de un derecho real el cuál lleva implícito un derecho sobre un bien, sobre una cosa, sino estamos hablando de un derecho personal, en donde un individuo tiene la facultad de exigir a otro un hacer, generalmente, y no involucramos el dar o no hacer porque son figuras propias del derecho civil, ya que en nuestra materia, es más difícil encuadrar estas situaciones.

Con el fin de comprender mejor el presente trabajo, me permito enunciar a manera de introducción mas profunda, algunas clasificaciones que encontramos en base al derecho laboral, y para comenzar podemos decir que según el autor Juan Iglesias, los derechos patrimoniales \*(Son derechos patrimoniales los que tienen contenido y valor económico o bien los que directa o indirectamente pueden reducirse a dinero.) se distinguen en dos categorías fundamentales:

\* Los derechos reales

\* Los derechos personales de obligación o de crédito

Según la concepción que hoy predomina el derecho real se traduce en una relación directa e inmediata entre el sujeto y la cosa. En cambio el derecho personal lo define ejemplificando que en una relación entre dos personas determinadas: el acreedor -sujeto activo- y el deudor -sujeto pasivo-, esto es, el que puede exigir y el que debe realizar una cierta prestación<sup>1</sup>.

Para Otro autor el derecho real se define como la facultad de poder o de aprovechar autónoma y directamente una cosa (del latín *res*: cosa). En cambio el derecho personal consiste en la facultad de obtener de otra persona una conducta que puede consistir en hacer algo, en no hacer nada o en dar alguna cosa.<sup>2</sup>

Para García Maynez el derecho real es el que ejercitamos en forma inmediata sobre una cosa. Es una facultad en virtud de la cuál aquella nos pertenece, ya en su totalidad, ya en ciertos aspectos, según que tengamos sobre la misma un derecho de propiedad o alguno de sus desmembramientos, como las servidumbres o el usufructo. Y se pueden distinguir dos elementos característicos: a) el titular del derecho, o sea, el propietario, y b) el objeto del derecho, la cosa sobre la cuál la facultad jurídica se ejerce. En cambio el derecho personal o de crédito se define como la facultad en virtud de la cuál una persona llamada acreedor, puede exigir de otra, denominada deudor, un hecho, una abstención o la entrega de una cosa (*dare, facere, non facere*). Pudiendo distinguir tres elementos: a) el acreedor de la obligación o sea el derecho-habiente, que es el sujeto activo de la relación, b) el deudor de la obligación o sea el obligado, que es el sujeto pasivo de la relación, y c) el objeto de la obligación que consiste en un dar, hacer o no hacer. Termina concluyendo que el derecho real es la facultad -correlativa de un deber general de respeto- que una persona tiene de obtener directamente de una cosa todas o

---

<sup>1</sup>IGLESIAS, JUAN. Derecho Romano, historia e instituciones. Ariel. España, Barcelona, décima edición. 1990. Pág. 240.

<sup>2</sup>BEJARANO, S. MANUEL. Obligaciones Civiles. Harla. México, 1984 pág. 5.

parte de las ventajas que ésta es susceptible de producir; en cambio el derecho de crédito o personal es la facultad que una persona, llamada acreedor tiene de exigir de otra, llamada deudor, un hecho, una abstención o la entrega de una cosa<sup>3</sup>. A continuación se muestra un esquema el cuál tiene la finalidad de ilustrar más claramente lo explicado con anterioridad.

#### **DERECHOS REALES**

- \* es absoluto porque se impone a todos, es erga omnes
- \* no hay sujeto determinado, el sujeto pasivo es múltiple o universal
- \* relación sujeto-cosa
- \* cuestiona propiedad, posesión, persigue a la cosa
- \* es fundamental la inherencia del poder o la cosa
- \* sólo se generan obligaciones de dar y no hacer
- \* hay exclusividad en el sentido de que el mismo no tolera derechos iguales o concurrencia
- \* se disciplinan las relaciones de exclusión

#### **DERECHOS PERSONALES**

- es relativo, el sujeto pasivo está determinado
- relación sujeto-sujeto
- cuestiona actos de entrega, hecho o abstención, o sea la conducta del sujeto pasivo
- corresponde a una persona y se da simplemente frente a otra
- se generan obligaciones de dar, hacer o no hacer
- es relativa porque solo obliga a efectuar la prestación al obligado
- entre varios derechos de crédito ante el mismo deudor, hay de ordinario concurso o sea la participación
- se disciplinan relaciones de colaboración.

<sup>3</sup>GARCÍA, M. EDUARDO. Introducción al estudio del derecho. Porrúa. México, 1991. Págs. 205-215.

Entonces podemos concluir respecto a este punto que en base a las diferencias antes descritas, el derecho del trabajo o derecho laboral es un derecho personal, porque el patrón tiene la facultad de exigir al trabajador un hacer, un dar o una abstención; pero a su vez el trabajador está facultado para exigirle al patrón un dar consistente en el pago de su salario. Este derecho es relativo a éstos dos sujetos solamente patrón-trabajador, y no involucra a terceros, esto es, que en esta relación no se involucran terceros.

II.- Continuando con los objetivos propuestos en este capítulo, vemos que en el Derecho romano existían dos tipos de instituciones que intentaban regular lo que hoy conocemos como los antecedentes más remotos y directos del derecho laboral. La primera era *Locatio conductio operis*, y la segunda era la *Locatio conductio operarum*; a continuación se analizarán en que consistía cada una de ellas, a quién se le aplicaba, para que servía, etc.

En el derecho romano el arrendamiento era un contrato por el cuál una persona se compromete con otra a procurarle el goce temporal de una cosa, o a ejecutar por ella cierto trabajo mediante una remuneración en dinero, llamada *merces*. El que se obliga a suministrar la cosa o trabajo es el *locator*; hace una *locatio* y tiene contra la otra parte la acción *locati* o *ex locato*. El que debe el precio del alquiler o *merces*, toma el nombre de *conductor*; hace una *conductio* y puede ejercitar contra el *locator* la acción *conducti* o *ex conductio*. Los romanos distinguían dos clases de arrendamiento: 1.- El arrendamiento de cosas, *locatio rerum*; es la aplicación más importante de este contrato, y 2.- El arrendamiento de servicios, *locatio conductio operarum* y *operis*.<sup>4</sup>

Por lo que se refiere a el arrendamiento de servicios podemos distinguir entre estas clasificaciones siguientes:

---

<sup>4</sup>PETIT, EUGENE. Derecho Romano. Porrúa. México, séptima edición. 1990. Pág. 375 y siguientes.

A)- La institución de la "locatio conductio operis", la tipificaban para el arrendamiento de obra, es decir que por medio de ésta, se regulaba la subordinación de un individuo frente a otro, y recaía sobre el resultado de un trabajo, esto es, sobre el producto del mismo, ya acabado. Ocurre por ejemplo, cuando se convenía el transporte de cosas o personas, la confección de un traje o la construcción de una casa. Poco importaba en esos casos que el que asumía el encargo de realizar la obra la llevara o no a término personalmente, y que se atuviera o no, a las instrucciones o indicaciones de la otra parte, puesto que su obligación estribaba en entregar la obra ya acabada, es decir que no importaba quien realizara el trabajo, ni el método que empleara, sino que simplemente se realizara.

También se podía celebrar el contrato en atención a las cualidades técnicas del obrero llamado **-conductor-**, de manera que fuera él quien realizara el trabajo. Dado tal supuesto, la muerte del obrero determinaba -y éste es caso excepcional- la extinción del contrato. Un presupuesto del contrato era que la obra se llevara a cabo con materiales suministrados por el que la encargaba **-locator-**. En caso contrario, y según la opinión prevaleciente en el Derecho romano, sería una compraventa. El pago de la retribución había de hacerse, de no mediar pacto en contrario, a la terminación de la obra. Además de tal pago, pesaba sobre el **locator** la obligación de resarcir a la otra parte **-conductor-**, los daños causados por las cosas que le entrega. Sobre el contratista o **conductor** pesaba el riesgo de la cosa **-periculum-** hasta el momento de la entrega o de la *ad probatio*. Sin embargo, se libraba de responsabilidad cuando el perecimiento de la cosa era debido a fuerza mayor.<sup>5</sup>

Entonces de lo anterior podemos deducir que la relación que nacía entre el conductor (trabajador) y el locator (mandante) se encontraba protegida por las leyes, y difería del mandato u orden, en que además el locator debía proporcionar los materiales al conductor, la obligación consistía en un hacer y un dar, que la relación se materializaba

---

<sup>5</sup>IGLESIAS, JUAN. Op. Cit. Págs. 240-245 y 409-411.

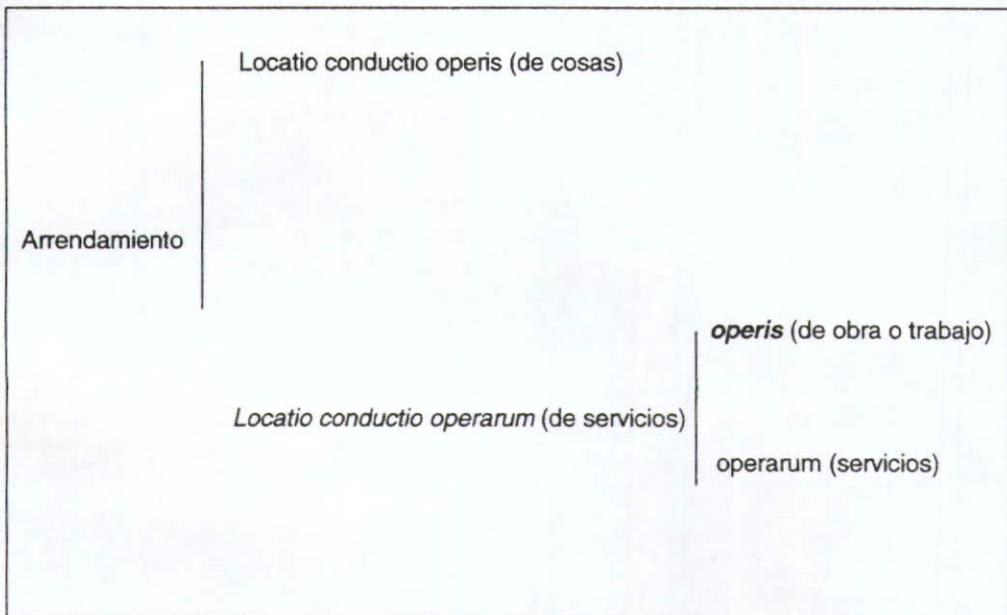
en base a la creación y manufactura de la obra del conductor, además éste también respondía por la cosa y los materiales hasta el momento de la entrega, salvo caso de fuerza mayor, así mismo el pago de la retribución se hacía al finalizar la obra; hechos que en el caso del mandato muy difícilmente se pueden dar.

B)- La institución de la "locatio conductio operarum", la tipificaban para el arrendamiento de servicios, y versaba sobre la prestación de los propios servicios, durante un cierto tiempo, y a cambio de una remuneración. Los de artes liberales - abogacía, medicina, geómetras, gramáticos- no eran prestados, dadas las ideas dominantes en la sociedad romana, sino gratuitamente, sin embargo la reclamación de sus recompensas -honoraria- sólo fue posible en la época imperial, mediante cognitio extra ordinem (comprendía las cuestiones para las cuales el derecho civil no admitía que pudiera haber un verdadero proceso legal). La prestación de las operae (servicios) debe hacerse personalmente, cesando tal obligación con la muerte del locator. La muerte del conductor no determina el cese de la relación, que se traspasa a sus herederos. El locator puede exigir la remuneración aunque no se hayan utilizado sus servicios, siempre que ello se deba a causas extrañas a su voluntad y no medie, por otra parte, un pacto en contrario (periculum locatoris). Las acciones nacientes del arrendamiento son la actio ex locato o locati y la actio ex conductio o conducti, que competen, respectivamente, al arrendador y el arrendatario, para exigir las respectivas prestaciones.<sup>6</sup>

Entonces a manera de conclusión de este primer capítulo, podemos resumir que primeramente el Derecho Laboral se encuentra englobado dentro de la clasificación de un derecho personal, por la razón de que en las relaciones entre el patrón y el obrero, sólo podemos distinguir obligaciones de dar y hacer, lo cuál hace posible su ubicación en esta clasificación.

---

<sup>6</sup>Ibidem.



De acuerdo con los antecedentes romanos, consideramos apropiado relacionar al Derecho Laboral con el arrendamiento de obra o "locatio conductio operis" por razón del elemento que se menciona en donde se establece que "se regulaba la subordinación de un individuo frente a otro, y recaía sobre el resultado de un trabajo, esto es, sobre el producto del mismo, ya acabado." Así que es en esta figura jurídica de donde emana propiamente dicho el Derecho Laboral, aquí es donde encontramos el antecedente jurídico más remoto; a diferencia del arrendamiento de servicios o "locatio conductio operarum" podemos establecer que en esta figura jurídica no se regulan subordinaciones, tal y como sucedía en la anterior, sino que era una prestación de un servicio lisa y llanamente, además, según en el Derecho Romano, era prestado en forma gratuita, y no fue sino hasta tiempo después cuando se comenzó a retribuir con "honorarios", lo que evidencía más claramente que en realidad se trataba de una prestación de servicios profesionales, tal y como hoy lo conocemos.

## CAPITULO II

### LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL

I.- Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- Concepto personal de la substitución patronal.

III.- Definición de los elementos.

IV.- Diferencia con el intermediario.

I.- El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: La substitución 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 de substitución, 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 substitución al sindicato o a los trabajadores.

II.- En lo referente al concepto de substitución patronal, primeramente considero preciso aclarar los significados de las dos palabras que comprenden esta concepción, así que a manera de enfoque y con la intención de discernir con un sentido más exacto sobre la explicación de dicho vocablo procederemos a señalar que de acuerdo a nuestra legislación, patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios

trabajadores, y si el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."<sup>7</sup>

Tenemos que de esta manera el término de "utilización de servicios" significa que una persona se beneficie del servicio prestado, según lo dispone una Jurisprudencia de la Corte, que en estos momentos no citamos, pero que se hará en capítulos posteriores. Así las cosas, observamos que el patrón será indiscutiblemente el sujeto beneficiado de la prestación del servicio, dicha característica distingue la calidad del patrón a los casos de contratación mediante intermediarios, y la base se encuentra en el hecho de que el empresario realiza una obra o presta un servicio utilizando sus propios elementos y trabajadores.

En cuanto al significado de la palabra substitución, la cuál no se encuentra definida en nuestra Ley en comento, podemos definirla según el Diccionario Léxico Hispano como: "poner a una persona o cosa en lugar de otra"<sup>8</sup>. Por otro lado en el Diccionario Enciclopédico Quillet encontramos que substitución "es la posibilidad de reemplazar un bien por otro, sin implicar que puedan existir dos bienes iguales".<sup>9</sup>

Entonces, de acuerdo a mi subjetivo punto de vista podemos definir a la substitución patronal como sigue:

**SUBSTITUCIÓN PATRONAL.** Es la situación jurídica o de hecho, en virtud de la cuál una persona física o moral beneficiada por la prestación de un servicio subordinado y retribuido con un salario, es reemplazada en sus obligaciones y derechos en materia laboral por otra persona, sobre la cuál recaerán las mismas cargas y beneficios de la que gozaba la primera.

---

<sup>7</sup>Ley Federal del Trabajo. Artículo 10. México, 1970.

<sup>8</sup>DICCIONARIO LÉXICO HISPANO. Tomo I. Jackson Editores. México undécima edición, 1983, página 754.

<sup>9</sup>DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO QUILLET. Tomo I. Cumbre, México, edición, 1985, pág. 234.

III.- Con respecto a la definición de los elementos que encontramos en base al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen los siguientes

*En la sustitución de patrón no se verán afectadas las relaciones de trabajo.*  
COMENTARIO: Tal y como se advierte en este primer elemento, las relaciones laborales no sufrirán cambio alguno cuando ocurra el caso que el patrón de un grupo de personas que trabajen para él, sea reemplazado por otro, (y esto resulta muy claro y lógico, puesto que nos encontramos ante uno de los principios que el legislador mexicano de 1935 se preocupó de proteger, puesto que representa un logro de las épocas revolucionarias, y que hoy se encuentra denominado como el principio de la estabilidad en el empleo, donde se consolida la garantía constitucional del derecho del trabajo, misma que - consideramos-, debe ser respetada, protegida y asegurada para evitar que la clase obrera se encuentre indefensa ante las grandes presiones económicas y la desigualdad que poseen frente a todo un aparato de comercio, industria, tecnología y poder, que incluso pueden hasta generar un conflicto económico y político en un país) y que el nuevo patrón aprovechando su posición, no reconozca los derechos que los trabajadores ya habían adquirido por las relaciones que se habían llevado a cabo con anterioridad.

*El antiguo patrón (sustituido) será solidariamente responsable con el nuevo (sustituto) por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, siempre que éstas obligaciones hayan nacido antes de la fecha de sustitución, hasta por el término de seis meses;* COMENTARIO: De la anterior frase podemos inferir que aquí es donde la legislación laboral otorga la protección al trabajador, reconociendo, respetando y garantizando la estabilidad en el empleo, y protege los derechos adquiridos por el mismo, importando solamente para efectos de esta figura jurídica, que las relaciones obrero-patronales, hayan nacido antes de la fecha en que se da la sustitución de patrón, porque de lo contrario, estaríamos hablando de un nuevo contrato de trabajo y por el cual sólo responderá el nuevo patrón, el que celebre el contrato. La responsabilidad que adquieren ambos patrones será solidaria, esto es, que el acreedor

podrá exigir a cualquiera de los dos, y entonces éstos deberán cumplir totalmente las obligaciones contractuales y legales. Cabe recordar que la responsabilidad solidaria es aquella en la cual, los deudores deben cumplir la obligación íntegramente y en forma indistinta, sin el beneficio de orden y excusión como sucede en materia civil en las obligaciones del contrato de fianza (primero el deudor directo y si no paga se exige al fiador), y en este caso se trata de una solidaridad legal mixta porque hay varios co-deudores (patrones) frente a varios co-acreedores (trabajadores).

*Concluido el término de seis meses, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.* COMENTARIO: La consecuencia lógica de todo convenio stricto sensu, y de acuerdo con el principio romano RES INTER ALIOS ACTA, los efectos de los contratos solo surtirán entre las partes, no frente a terceros. Así que de conformidad con la frase anterior, podemos interpretar que una vez concluido el término que la Ley establece como responsabilidad solidaria, el nuevo patrón será el que responda de dichas obligaciones, y entonces el antiguo quedará liberado de todas las obligaciones que pudieron haberle correspondido con motivo del contrato de trabajo o de la Ley, por la razón de que en este caso, ya tendrá el carácter de un tercero en relación a dicho acuerdo.

*El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.* COMENTARIO: Esta aclaración se hizo en la reforma de 1970, y de acuerdo a mi punto de vista resultó viable, por la razón de que se establece claramente el inicio del cómputo del término y la formalidad que se requiere para que pueda darse por iniciado, pero considero que aún es incompleto porque no establece la forma en que se vaya a comprobar el hecho de que se le dió aviso al sindicato o a los trabajadores.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY DE 1970. En la quinta parte de esta exposición, encontramos la justificación que el legislador manifestó para llevar a cabo la reforma de 1970, misma que a continuación reproduzco:

Estabilidad de los trabajadores en sus empleos. El Derecho Mexicano ha reconocido la estabilidad los trabajadores mexicanos en sus empleos. Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, derivadas de las reformas del artículo 123 Constitucional del año 1962, se conservan en el proyecto de una manera general; únicamente en el problema 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<sup>10</sup>. Como comentario a la anterior reforma me remito a lo expresado en el punto anterior.

IV.- De acuerdo con el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Rafael Caldera<sup>11</sup> hace una depurada distinción entre los conceptos de representante del patrón y de intermediario. A su decir, el representante del patrón es el que obra de acuerdo con las reglas generales que rigen la figura jurídica de la representación, esto es, la persona o funcionario que actúa en nombre y por cuenta del patrón, dentro de los límites del mandato. El intermediario, no actúa en nombre del beneficiario de la obra, o sea del patrón, sino que actúa en su propio nombre; por lo que queda obligado él mismo con los trabajadores contratados, pero a su vez extiende esa responsabilidad al beneficiario de la obra por cuenta del cual se realiza la misma. De ahí se desprende dos conceptos íntimamente relacionados: el de intermediario o patrón intermediario, según considera que sería preferible llamarlo, y la del beneficiario de la obra, o patrón indirecto; de manera que, el intermediario tiene la doble condición de su calidad de tal, como agente del beneficiario de la obra, y además el de ser también el

<sup>10</sup>CAVAZOS, F. BALTAZAR. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Trillas. México. Decimocuarta edición. 1983. Página 28.

<sup>11</sup>CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Tomo I, Segunda edición. Editorial El Ateneo. Buenos Aires, Argentina, págs. 240 y 242.

patrón al que los trabajadores pueden exigirle las responsabilidades laborales directamente, ya que los contrata en su propio nombre. Además nos proporciona una posible definición: "intermediario es, pues, aquella persona que contrata los servicios de un trabajador en su propio nombre, pero por cuenta o en beneficio de otra; y sin perder su propia responsabilidad compromete la del beneficiario de aquellos servicios, siempre que éste haya autorizado expresamente al intermediario, o recibiere la obra ejecutada".

Para Mario de la Cueva<sup>12</sup> "La intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo; esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona".

Distinguiendo igualmente varios supuestos:

a). En primer lugar, si se trata de una empresa establecida que cuente con elementos propios suficientes para asumir las obligaciones patronales, entonces no se considera intermediario sino patrón, según el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo; o sea, que también la Ley contempla la hipótesis de que el falso intermediario pretenda eludir sus responsabilidades patronales.

b). En segundo lugar, que es mas común, consiste en que la empresa que se presenta como patrón, pero que actúa como intermediario, si no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones laborales con los trabajadores, hará extensiva solidariamente la responsabilidad de las mismas a los beneficios directos de las obras o servicios;

c). Inclusive el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción I prescribe una nivelación de condiciones de trabajo entre los trabajadores contratados por el

---

<sup>12</sup>DE LA CUEVA, MARIO. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México, sexta edición. 1980.

intermediario y los que ejecuten los trabajos similares en la empresa o establecimiento que constituya el verdadero patrón; con lo que se procura evitar que las empresas utilicen la intermediación para otorgar prestaciones laborales, inferiores a las que sean fijadas en sus contratos colectivos;

d). Finalmente, la fracción II de dicho artículo establece que los intermediarios no podrán percibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, para evitar que se convierta en actividad de lucro mercantil la contratación de los mismos.

A continuación se transcriben algunas tesis jurisprudenciales que detallan y explican los elementos de esta figura jurídica, que tiene una vital importancia en la elaboración del presente trabajo.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Época : 8A

Tomo : XIV-Julio Primera Parte

Página : 637

RUBRO: INTERMEDIARIO, CALIDAD DE.

TEXTO: La calidad de intermediario no sólo se acredita con el hecho de que una empresa realiza obras en beneficio de otra; sino además de que carezca de elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 312/88. Inés Toribio Potrero. 4 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.

Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Época : 8A

Tomo : XIV-Julio Primera Parte

Página : 638

RUBRO: INTERMEDIARIO. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL.

TEXTO: Una interpretación sistemática de los artículos 12, 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo permite concluir que la figura laboral del intermediario corresponde a aquella persona que no se beneficia con los trabajos que se le presten a otra por quien contrata, de allí que frente a los trabajadores deben responder los beneficiarios que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación. El artículo 13 antes citado establece una responsabilidad solidaria entre el que contrata y la persona que resulta directamente beneficiada con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores de aquélla. Esta figura contempla la responsabilidad solidaria de las empresa que obtienen beneficios aprovechándose del trabajo de diversas personas que prestan sus servicios a otras empresas, evitando que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera. Para que tenga aplicación la hipótesis contemplada en la fracción I del artículo 15 señalado, es requisito indispensable que la empresa contratista no disponga de elementos propios suficientes y ejecute obras o servicios para la empresa beneficiaria o bien, que sus actividades principales estén dedicadas a ésta. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

**PRECEDENTES:**

Amparo directo 312/88. Inés Toribio Potrero. 4 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.

Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Época : 8A

Tomo : I Segunda Parte-1

Página : 367

**RUBRO: INTERMEDIARIO, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA EMPRESA BENEFICIARIA DE LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR POR.**

**TEXTO:** Si una empresa celebra contrato con una persona física para que ejecute determinadas labores propias de la empresa y la persona física a su vez contrata a otra para efectuarlas, pero no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones laborales con su trabajador, se trata de un intermediario y por ello la empresa es solidariamente responsable de esas obligaciones, toda vez que es la beneficiaria de las labores realizadas. TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO.

**PRECEDENTES:**

Amparo directo 15/87. Eduardo López Mendoza. 4 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Morales Ibarra. Secretario: Amado Chiñas Fuentes.

Después de haber analizado las anteriores tesis jurisprudenciales podemos concluir que cuando los denominados intermediarios constituyen empresas establecidas que contratan trabajadores y cuentan con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de esas relaciones laborales, se consideran patronos y no intermediarios; y, en caso de que no cumplan con las obligaciones contraídas con los trabajadores, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, y aquí precisamente, es en donde estriba la diferencia con la figura de la sustitución de patrono, porque, como se ha examinado anteriormente, el intermediario mientras que cuente con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones laborales con su trabajador, será un auténtico patrón, y si por el contrario, resulta que no cuenta con elementos propios, entonces es cuando surge a la vida jurídica la responsabilidad solidaria entre el intermediario y el patrón beneficiario, y es quizás aquí, en este punto, en donde pueda generarse la confusión, puesto que ambas figuras jurídicas: intermediación y sustitución de patrono, tienen contempladas dentro de su contexto, la responsabilidad solidaria, pero debemos coincidir, ciertamente, también en que ambas figuras tienen como característica común la de proteger al trabajador de actos que tiendan a minimizar sus garantías y derechos laborales. A continuación se presenta un cuadro comparativo que describe sencillamente las diferencias que tienen la intermediación y la sustitución de patrono.

## INTERMEDIARIO

Arts. 13 a 15 LPT

*\* Es una contratación de trabajadores a nombre propio, pero por cuenta o en beneficio de otra.*

*\* Es un agente o mandatario que actúa en base a indicaciones de otra persona.*

*\* Hace extensiva la responsabilidad solidaria al patrón beneficiario o patrón indirecto y subsistirá mientras dure la relación de trabajo y no prescriban los derechos laborales.*

## PATRÓN SUBSTITUTO

Art. 41 LPT

*\* Es un patrón en el amplio sentido de la palabra.*

*\* Contrata a sus trabajadores directamente, sin órdenes de ninguna otra persona.*

*\* La responsabilidad solidaria es temporal, dura sólo seis meses.*

*\* Se genera por la transmisión de una empresa, o por el cambio de patrón, y se deben cumplir ciertos requisitos para que la responsabilidad solidaria comience a correr.*

## CAPITULO III

### SUBSTITUCIÓN PATRONAL SEGÚN DIVERSOS AUTORES

- I. Alvarez
- II. Breña
- III. Briceño
- IV. Cabanellas
- V. Cavazos
- VI. Dávalos
- VII. De Buen
- VIII. De la Cueva
- IX. De la Vega
- X. Diccionario Jurídico Mexicano
- XI. Guerrero
- XII. Soto Cerbón
- XIII. Trueba

**I.- ALVAREZ.** La substitución patronal, esta de ninguna manera afecta al empleo estable debido a que la enajenación de una empresa entre personas físicas a morales o entre éstas, no afecta la relación de trabajo ni su antigüedad; el nuevo patrón, el substituto, responderá de los derechos creados a favor de sus trabajadores.<sup>13</sup>

**II.- BREÑA.** La substitución patronal tiene como requisito la adquisición total o casi total de los bienes integrantes de la empresa o establecimiento y el ánimo de continuar explotándolo, lo que siempre se supone y admite prueba en contrario. Esto deriva de las

---

<sup>13</sup>ALVAREZ, E. ANTONIO. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Estado de Jalisco Unidad Editorial. México, primera edición. 1987.

ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a continuación se enuncian:

SUBSTITUCIÓN PATRONAL EN CASO DE TRANSMISIÓN PARCIAL DE LA EMPRESA. La sustitución patronal opera no solo cuando se transcribe la totalidad de la entidad jurídico económica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, sino que también opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original. Amparo directo 7742/81 Francisco Rodríguez Huesca y otro. 11 de agosto de 1982 Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. quinta época: tomo XLVII, pág. 2400 Sexta época: Volumen XXI, quinta parte, pág. 61 Séptima época: volúmenes 157-162, quinta parte, pág. 55

RELACIÓN LABORAL SUBSISTENCIA DE LA, INDEPENDIEMENTE DE LA SUBSTITUCIÓN 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 MATERIA LABORAL. Amparo Directo 3345/84. Rafael García Guzmán. 3 de Junio de 1987. unanimidad de votos. Ponente: Hilario Barcenás Chávez. Secretario: Rafael Sánchez Hernández.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>BREÑA, G. FRANCISCO. Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada. Harla. México, tercera edición, 1992.

**III.- BRICEÑO.** El artículo 41, toma el contenido esencial del 35 de la Ley anterior; la sustitución patronal no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El sustituto será solidariamente responsable con el sustituido de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, generadas antes de la fecha de la sustitución.

A efecto de que los trabajadores puedan conocer el cambio del patrón y de que nazca la obligación solidaria, el patrón dará aviso por escrito a los trabajadores o al sindicato del cambio; sin este aviso los trabajadores podrán considerar como patrón al anterior y no correrá el término de seis meses de obligación solidaria.

El precepto contiene estos supuestos:

a).- La sustitución no afecta las condiciones de trabajo.

b).- El sustituto es solidariamente responsable con el sustituido de las obligaciones que se deriven de las relaciones de trabajo, anteriores a la fecha de sustitución.

c).- Para que el término pueda correr y vencer, es necesario que se haya dado aviso por escrito al Sindicato o a los trabajadores.

De esta forma se consagra la permanencia de los trabajadores y la vigencia de los beneficios que derivan de la contratación o de la costumbre.<sup>15</sup>

**IV.- CABANELLAS.** El contrato de trabajo es, como ya se ha dicho, un contrato intuitu personae y por ello no admite, sino por excepción, y en casos muy contados, la sustitución de las personas. Cuando el empresario toma una persona a su servicio, tiene en cuenta muy especialmente sus condiciones, sus antecedentes, su conducta y todos los elementos que integran su individualidad o su personalidad. Pero debe admitirse, sin

---

<sup>15</sup>BRICEÑO, R. ALBERTO. Derecho individual del Trabajo. Harla. México, primera edición. 1985.

embargo, que el elemento personal interesa menos al empleado, quien al contratar sus servicios tiene en cuenta más a la empresa, como ente impersonal que como una persona del patrón. La evolución comercial e industrial, por lo demás justifica de más en más esta diferenciación. Las empresas han dejado de ser una persona o patrón para asumir forma anónima o colectiva. El concepto de empresa, que amplía la consideración de sujeto de Derecho Laboral y, por ende, del contrato de trabajo con respecto al más restringido de patrono, marca la permanencia de una actividad laboral sin estimación especial de los sujetos que se benefician de ella; tiene en cuenta más el factor producción que el personal dedicado a tal tarea. Por esa causa, la substitución de un patrono por otro, o la llamada *sucesión* no puede ser definida con un criterio rigurosamente jurídico: De acuerdo con el nuevo criterio, habrá sucesión siempre que la empresa no sufra alteraciones en los fines para los cuales se constituyó, por trabajar los empleados en los mismos puestos, por prestar o poder continuar prestando, los mismos servicios. La identidad de fines consolida, pues, el contrato de trabajo. Incluso cuando no exista vínculo jurídico entre los patronos que se substituyen, si las condiciones objetivas consustanciadas con la identidad de fines de la empresa se manifiestan y se verifican, el derecho del trabajador al empleo debe ser asegurado; porque hubo, podemos así decir, sucesión económica.

Estamos de acuerdo con Bonhome en que, siendo la empresa *un grupo organizado y centrado por una idea principal y fundamental: la producción, claro es que se destaca de la persona del empresario para asumir una posición propia y perfectamente señalada por el Derecho del Trabajo que se desinteresa de la persona del empresario, y liga el contrato de trabajo con la empresa individual o colectiva*. Por eso estimamos que la cesión de la empresa constituye un acto *res inter alios acta* para los trabajadores dependientes de la misma; por lo cual si un patrono transfiere a otro la empresa de la que es titular, la vigencia de los contratos de trabajo subsiste para este nuevo patrono, en iguales condiciones, y los trabajadores siguen con los mismos derechos y obligaciones. Cualquiera modificación que se imponga, por el hecho de la transferencia de la empresa,

en las condiciones de la prestación de servicios y que disminuya los derechos o aumente las obligaciones, configurará el incumplimiento del contrato por parte del patrono y autorizará al trabajador para dar por concluido el contrato de trabajo con la responsabilidad de aquel.

Ocurre que, con la cesión de empresa, no se transfiere la prestación de trabajo, sino la empresa en su totalidad. La situación general de la sucesión, tal y como se ha visto, admite, sin embargo, aspectos particulares o excepciones a la vigencia de los contratos de trabajo, que será necesario examinar.

En relación a la persona que presta el trabajo, el contrato es de carácter eminentemente personal; de manera que no podría substituirse sin consentimiento del empresario a quien ejecuta el trabajo. En relación al trabajador, el de trabajo, mas que un contrato *intuitu personae*, constituye una relación de carácter económico; y por ello, mientras la sustitución del trabajador viene considerándose como inadmisibile, no le es, por el contrario, la del empresario, si el lugar de trabajo, la forma de ejecutar éste, los caracteres de la relación laboral, subsisten con independencia del beneficiario del trabajo. Existe un vínculo entre el trabajador y la empresa; y de ahí que la sustitución del dueño de la empresa posea escasa importancia cuando ésta subsiste en todos los órdenes laborales. La teoría de la empresa revive, y tiene insospechados alcances cuando se trata de la substitución de patrono.

El cambio de firma se produce cuando una empresa traspassa a otra la universalidad de sus bienes y negocios, con transmisión del activo y pasivo y **continuidad en el giro comercial**. Este cambio o substitución del patrono es el único que puede surtir determinados efectos en relación a admitir la subsistencia del contrato de trabajo, aun cambiando una de las partes, a la cual sucede un extraño al primitivo nexo laboral. El contrato es uno y sigue siendo el mismo contrato; varía únicamente uno de los sujetos de la relación jurídica, aquel que da el trabajo; pero esa variación es mas

simbólica que real, por cuanto la continuidad del vínculo se mantiene en la misma forma que venía existiendo, sin cambios posibles ni alteraciones distintas, a no ser el establecimiento de un nuevo beneficiario de la prestación, sin variación alguna respecto a ésta.

Peretti-Griva sostiene que el empleado no es una mercadería fungible que pasa de una propiedad a otra por el hecho de la cesión del establecimiento; y así como el principal no podría ser obligado a aceptar, en lugar de su empleado, a otro dependiente, aun teniendo los mismos requisitos objetivos, así el empleado no deberá considerarse obligado a aceptar un nuevo empresario.

Evidentemente, en el caso de sucesión en la empresa no hay una transferencia de *mercadería humana*; lo que debe considerarse es si la cesión del establecimiento o empresa repercute, o no, en la relación contractual y si cabe rescindir el convenio laboral cuando tal cesión altere el contrato de trabajo; lo que no acontece cuando la relación se mantiene sin modificación. Podría sostenerse incluso, de prosperar la tesis de Peretti-Griva, que el cambio de capataz de una fábrica constituiría causal de rescisión del contrato; pues al trabajador, con mayor razón no le resulta indiferente, de ninguna forma, prestar sus servicios bajo las órdenes directas de una persona de carácter apacible o de otra de genio violento. Y, sin embargo, en ese caso no se sostiene que el vínculo contractual se haya modificado. El cambio de propietario de la empresa suele influir menos en el trabajador; pues la labor se realiza o desarrolla impulsada de cerca por aquellos trabajadores de cierta jerarquía e intermediarios entre la dirección de la empresa y el dependiente que presta sus servicios en la misma.

Lo que si puede ocurrir en el contrato de trabajo es que la prestación del trabajador, objeto del mismo, haya sido convenida en consideración especial a la propia persona del patrono, *intuitu personae*. Así hay casos en que el cambio de empresario puede originar una modificación contractual sensible para el trabajador, en razón de las circunstancias

tenidas en cuenta al contratar la prestación de los servicios. A un redactor de un periódico puede no resultarle indiferente la tendencia política que el mismo siga; el abogado de una empresa puede no estar de acuerdo con las nuevas orientaciones en los asuntos de su competencia; un trabajador de una fábrica de explosivos puede sentirse menos seguro por la disminución de las garantías técnicas que le ofrezcan los nuevos directores de la empresa; y así, en numerosos supuestos, un cambio en la empresa o de sus direcciones, e incluso de orientación, altera las condiciones contractuales.

Lo importante, mas que el cambio de empresario, es la modificación de las condiciones contractuales; pues tanto al redactor del periódico como al abogado de la empresa y al trabajador de la fábrica de explosivos les interesa, mas que el dueño de la empresa, el hecho de que las condiciones de su respectivo trabajo sean iguales, que no sufran variación. Por esa causa, solo cabe dejar, en los casos concretos, la resolución al arbitrio judicial, sin establecer otra norma que ésta: en principio el cambio o sucesión de la empresa, de orientación o de dirección en la misma, no disuelve el contrato de trabajo, a menos que se produzcan modificaciones de relieve en las condiciones contractuales.

No existe en la cesión, traspaso o venta de una industria u otra actividad laboral, cuando subsisten los contratos de trabajo, una novación al modo en que se enfoca esta institución dentro del Derecho Común. Se mantiene el contrato de trabajo y la única modificación que se produce es respecto a una de las partes, la del dador del trabajo, substituido en cuanto a la persona, sea ésta física o jurídica. A nuestro juicio, el contrato se destruye al desaparecer uno de los sujetos. Se produce un nuevo contrato de trabajo; ya que mal podemos llegar a la ficción de considerar que, desaparecida una de las partes en la relación jurídica, ésta puede subsistir en igual forma que estaba anteriormente. Hay un nuevo contrato de trabajo; lo que ocurre es que dentro de éste, como condición o elemento peculiar de su esencia, se reproduce en todas las cláusulas, al anteriormente vigente. Es como si las partes convinieran en dar a un nuevo contrato

efecto retroactivo, con reproducción, además, de las cláusulas de un contrato anterior en el tiempo. Declarar simplemente que el contrato de trabajo no termina, es recurrir al imperativo de la ley para formular una afirmación contraria a la propia estructura jurídica del vínculo laboral. El contrato termina cuando existe cesión, traspaso o venta de la industria; lo que ocurre es que el nuevo empresario absorbe los derechos y obligaciones que tenía el anterior. De esta manera, al ponerse al frente de la industria, al hacerse cargo del establecimiento, el nuevo empresario está obligado a aceptar a su servicio, formalizando un contrato de trabajo, a todo aquel personal que trabajara con el cedente, y a reconocerle los mismos beneficios y derechos que con respecto a éste tuviera.

Sostenemos que en el caso de transferencia o cesión existe ruptura del contrato de trabajo; y sin embargo, aparecería una evidente contradicción con lo afirmado cuando se niega a este trabajador el derecho a percibir las indemnizaciones de ley; esto es, las que le corresponderían por la ruptura del contrato de trabajo, sin hechos imputables a él. Pero ocurre que, precisamente la cesión o cambio de firma, se opera también en lo referente a las indemnizaciones por antigüedad o despido; de manera que existe continuidad, sin vacío alguno, entre el vínculo laboral que acaba y el vínculo laboral que nace; como en éste se le reconocen al trabajador todos sus derechos, todos sus beneficios, de igual manera que si el contrato no se hubiera roto, mal podría invocarse entonces el derecho a percibir indemnizaciones que, evidentemente, se refieren, a la ruptura del vínculo, pero ligada esta ruptura a la pérdida de los beneficios connaturales con la subsistencia de un contrato de trabajo.

La obligatoriedad por parte del trabajador, de continuar prestando sus servicios con persona distinta de aquella que lo contrató, la juzgamos válida solo en tanto que, en el contrato, el cambio de la persona no altere la naturaleza del vínculo. No es, por ejemplo indiferente en el contrato de aprendizaje la persona del patrono o maestro en relación al aprendiz; esa situación no es tan excepcional en el contrato de trabajo, ya que la relación personal entre patrono y subordinado origina, en determinadas empresas, un contacto de

tal naturaleza, que pueda no serle indiferente al trabajador el cambio de la persona del empresario. El volumen de la empresa, la naturaleza de ésta, la índole de la prestación, son factores que deben tenerse en cuenta para determinar si el cambio o sustitución de patrono no significa una alteración tan fundamental en el contrato, que le permita al trabajador pedir u obtener la disolución del mismo.

Ya la Declaración XVIII de la carta Italiana del Trabajo señalaba: *En las empresas cuyo trabajo es continuo, la cesión del establecimiento no resuelve el contrato de trabajo; el personal de la empresa conserva sus derechos respecto al nuevo titular.* Confirmando esa declaración, el artículo 11 de la Ley de 13 de noviembre de 1924, sobre empleo privado, establece: *En caso de cesión o de transformación de cualquier naturaleza de la firma, cuando no se propusiera contratar al empleado con todos los derechos y obligaciones que le corresponden por los servicios prestados, deberá cumplir las obligaciones que incumbieran a la firma anterior, como si mediare despido.*

La ley francesa del 21 de Julio de 1928 dispone que, en los casos de sucesión, venta, fusión, transformación o sociedad, los contratos de trabajo, vigentes en la época en que se haya efectuado la modificación, subsisten entre el nuevo empresario y el personal de la empresa cedida. el artículo 448 de la Consolidación de las leyes de Trabajo del Brasil expresa que *el cambio en la propiedad o en la estructura jurídica de la empresa no afectará los contratos de trabajo de los respectivos empleados.* Igual criterio adopta el artículo 35 de la Ley Federal del trabajo de México, y establece además: *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 de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.*

De conformidad con la ley mexicana, hay dos clases de responsabilidades: a) del nuevo patrono, que la asume solidariamente con el anterior y continúa sin limitación

alguna; b) del anterior patrono o empresario, que se contrae a las obligaciones anteriores a la fecha de su sustitución termina a los seis meses de ésta.

Algunos códigos de Trabajo como el de Ecuador, establecen que los trabajadores tendrán derecho a dar por terminados sus contratos de trabajo en caso de enajenación de la empresa o negocio, o exigir el cumplimiento de dichos contratos.

El artículo 79 de la ley española del contrato de trabajo establece que, *no terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria, a no ser que en aquel contrato se hubiera pactado expresamente lo contrario, quedando luego el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior.*

El inciso 4º del artículo 157 del Código de Comercio Argentino 11.729, dispone que *cuando se produzca cesión o cambio de firma, o cuando la precedente no haya dado el aviso previsto en los plazos ya enunciados, y en los casos de suspensión de tareas o rebaja de las retribuciones injustificadas, pasaran a la nueva firma las obligaciones que establece este artículo y los dos anteriores.* Paralelamente la ley 11.867, relativa a la transmisión de establecimientos comerciales e industriales, contempla también el problema que deriva de la transmisión de la empresa y de la transferencia de las obligaciones provenientes de los contratos de trabajo. Una y otra ley coinciden en el sentido de que, para que se concrete la hipótesis del cambio de firma, es necesario que una empresa, considerada en su carácter de entidad y de un todo económico, se transfiera a otra persona.

Siempre que haya continuidad de la empresa se produce la de la relación laboral, pro eso, la transferencia del establecimiento crea en la órbita jurídica de la ley 11.867, sobre transferencia de fondos de comercio, como en la 11.729, relativa al contrato de empleo privado, la subsistencia de las obligaciones que pesan sobre aquel que hace la cesión, y que pasan al nuevo patrono o empresario. Los trabajadores no pueden verse

perjudicados por un cambio de una firma a otra; hay efectivamente, mas que una transmisión del contrato, una transmisión de obligaciones; ya que ésta es a nuestro juicio, la finalidad de la protección que inspira especialmente al legislador tanto en la ley 11.867 como en la 11.729.

Para que exista sustitución del empresario no es suficiente la cesión, transferencia o venta de una parte de los elementos que constituyen la empresa o que integran el establecimiento; se necesita que se produzca la transmisión de la unidad económico-jurídica que es la empresa, o que una parte de ésta tan importante se constituya, a su vez, unidad económico-jurídica. Como sostiene De la Cueva, en el primer caso, la sustitución del patrono es total; en tanto que en el segundo solo se opera en relación a los trabajadores que prestan sus servicios en la sucursal o dependencias cedidas.

Una cosa es la continuidad del vinculo laboral y otra, muy distinta, la continuidad en la prestación de los servicios. Puede producirse cambio de firma con solución de continuidad en la prestación laboral, como en el caso de que se adquiera un inmueble y el adquirente contrate los servicios del personal que prestara allí la misma tarea. Es, indispensable, pues, que pase al nuevo empresario, por cesión o cambio de firma, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 157, inciso 4º del Código de Comercio Argentino, la suma de las obligaciones derivadas del contrato laboral, y no solamente la de dar trabajo.

De esta manera se le asegura al trabajador la totalidad de los derechos derivados de su contrato de trabajo, y no una parte de estos derechos. Para que se produzca esta situación no se requiere que el trabajador, al tiempo de la transferencia de la empresa, formule oposición en los términos de la ley 11.867.

La cesión o cambio de firma que determina el artículo 157 inciso 4º del Código de Comercio Argentino 11.729, supone la venta o transmisión del fondo de comercio, cumplida de acuerdo con las formalidades de la ley 11.867. De ahí que la venta de uno

de sus vehículos por una empresa de transportes, como la que efectúa una de tales empresas de uno de sus automóviles taxímetros, no configura la cesión establecida en el artículo 157 inciso 4º de la ley 11.729. De la misma manera, la simple transmisión o sucesión necrológica en el arrendamiento de un local, no significa ni implica la cesión o cambio de la firma expresada; e igual ocurre con la expropiación de una empresa cuando no implica la cesión de la firma.

Para que la transmisión del fondo de comercio sea válida, y a fin de que se transfieran del empresario anterior al nuevo los derechos y obligaciones, se necesita que se cumplan las formalidades de la ley 11.867. Por eso, a nuestro juicio, aun cuando el sucesor continúe con el personal, si no se ha hecho cargo de las obligaciones derivadas de la ley 11.729, hay un nuevo contrato de trabajo. Es necesario que exista una transferencia; la que se opera en todos los elementos que integran el fondo de comercio; de forma que, con el traspaso, el cesionario titular de los derechos adquiridos pasa a ser sujeto pasivo de las obligaciones que tenía el cedente y que gravaban su patrimonio; debe producirse la enajenación de la empresa como universalidad económico-jurídica que es.

En aquellos casos en que la transferencia se haga de conformidad con lo dispuesto en las leyes 11.729 y 11.867, debe el trabajador tener conocimientos de la misma; pero no se necesita su conformidad.

Puede ocurrir que la transferencia, aun dentro de los términos de la ley 11.867, no contemple la facultad -tal carácter tiene a nuestro juicio- de continuar trabajando el mismo personal que venía haciéndolo. Entonces, cuando los trabajadores continúan los contratos de trabajo en iguales condiciones que con el cedente del negocio, éstos no tienen derecho a reclamar indemnizaciones de despido contra aquel; pero, por el contrario, si la transferencia se hace libre de personal, los trabajadores tienen derecho al pago de indemnizaciones por despido, aun cuando continúen desempeñándose a las

órdenes del comprador. Puede, afirmarse así, que el hecho de producirse el cambio de titular de un establecimiento o empresa no disuelve el vínculo de empleo; ya que, de conformidad con los términos de la ley 11.729, el factor económico predomina sobre el personal, cuando se trata de la transferencia de un establecimiento; y solo cuando no se cumplen las normas establecidas en la legislación vigente, tendrán los trabajadores derechos a las indemnizaciones por despido, aun cuando continúen trabajando a las ordenes del nuevo empresario, si éste no se ha hecho cargo de las obligaciones que, en razón a ese contrato de trabajo, tenía el cedente.

En el caso de cesión del establecimiento, industria o empresa o cambio de firma, los contratos de trabajo se consideran, con las limitaciones y excepciones expresadas, subsistentes. Las obligaciones contraídas por la firma cesionaria pasarán a la nueva firma; esto es, si el trabajador sigue prestando sus servicios, la nueva empresa está obligada a reconocer todos los derechos ya adquiridos por el personal, especialmente la antigüedad, la duración de vacaciones, etcétera.

Por tanto y en principio, la sucesión no modifica los contratos de trabajo, que subsisten en iguales condiciones. Todo el tiempo de servicio prestado a una empresa se computará de la misma manera por los adquirentes. Así lo sostiene también Benitez de Lugo, al afirmar que, desde el momento en el que el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones del anterior, aun cuando estipule un nuevo contrato con el empresario cesionario o adquirente, ha de estimarse, a todos los efectos, que la fecha inicial de la prestación de servicios para asignación de categoría, quinquenios, ascensos y demás beneficios, es la correspondiente a la fecha en que comenzó a prestarlos con el antiguo empresario cedente o vendedor, por conceptuarse que existe una absoluta continuidad en el servicio prestado por el trabajador a la industria de que se trate.

Al aceptar la transmisión de las obligaciones al transferirse un fondo de comercio, el legislador admite ya que la existencia de la empresa en su sentido de institución; ya que

solo así puede concebirse esta especie de subsistencia de las relaciones laborales, aunque cambie uno de los dos obligados en el contrato de trabajo.

La continuidad de la empresa ejerce notable influencia en la fijación de los derechos y obligaciones que se transmiten al producirse la cesión o cambio de firma. Precisamente, a través del concepto de empresa, cabe formalizar de manera clara, la posibilidad de transmitir derechos y obligaciones para crear nuevos lineamientos contractuales que se asemejan tanto a los anteriores, que serían idénticos, a no ser por el hecho de que uno de los sujetos de la relación jurídica ha variado. Si bien nació un nuevo contrato, éste es idéntico al anterior, salvo el detalle de la modificación de uno de los sujetos del mismo.

La situación del sucesor de la empresa es igual en relación con los trabajadores que prestaban sus servicios al anterior propietario; pero no en cuanto que los contratos subsisten, sino porque continúan las mismas obligaciones. Los derechos que el trabajador hubiera adquirido en el anterior contrato siguen en pie, con independencia del cambio de titular de la empresa, sea quien sea el dueño de ésta.

Pero, conjuntamente con la obligación de continuar el nuevo propietario con los trabajadores, se produce la situación de asegurarle a tales subordinados laborales que no van a ser perjudicados en los derechos que tuvieran. Se pretende dar una cierta garantía, a fin de evitar el fraude que puede producirse respecto a los trabajadores, al carecer el adquirente de solvencia. El que transmite y el que adquiere la empresa son, en relación a ésta, solidariamente responsables. Más que la persona del dueño, del propietario, responde la empresa; de manera que las modificaciones que puedan introducirse respecto a la solvencia económica resultan susceptibles de influir, en definitiva, en el mantenimiento o disolución del vínculo laboral o , al menos, en cuanto al derecho que el trabajador tiene a continuar prestando sus servicios, o a darlos por terminados, si esa garantía de sus legítimos derechos queda vulnerada al desaparecer la

persona que los tuviera. La obligación de quien asume la empresa no es la de conservar los contratos de trabajo, sino el personal que trabajara en la empresa adquirida, con respecto a los derechos que aquel tuviera y contrayendo así las obligaciones que existieran con referencia al mismo.

Es evidente que el artículo 157 inciso 4º de la ley 11.729 presupone la existencia de un contrato vigente en el momento de la cesión o cambio de firma del establecimiento; la rescisión del contrato producida antes de la transmisión es ajena por completo a dicha cesión; la nueva firma no se hace cargo de obligaciones derivadas del contrato de trabajo roto antes de asumir ella el establecimiento. Ahora bien producida la cesión y cuando el adquirente del fondo de comercio no se hace cargo de las obligaciones para con los trabajadores que prestaran en el mismo sus servicios, éstos tienen el derecho a la indemnización, que pueden ejercer indistintamente demandando al cedente o al cesionario.

Se ha sostenido que la cesión o cambio de firma, prevista por el artículo 157 inciso 4º de la ley 11.729, **se refiere a cualquier forma o manera que se adopte para transferir un establecimiento** y, aunque no medie estrictamente una transmisión del patrimonio comercial, el personal se encuentra en la situación prevista en la mencionada disposición legal si los compradores siguen la explotación y mantienen los vínculos laborales existentes con los empleados, sin solución de continuidad y sin sufrir éstos últimos perjuicio ni daño en sus intereses. Entonces se admite también el supuesto de la transferencia en el caso de la locación de las empresas.

A nuestro juicio, solo si existe venta o transferencia del fondo de comercio cabría hablar de una cesión de responsabilidad en cuanto a los beneficios que el trabajador hubiera adquirido por razón de su contrato de trabajo. Lo contrario llegaría a estimar cesible incluso la persona del trabajador; y aún a considerar que el hecho de que éste no sufra ningún perjuicio o daño a sus intereses, siempre lo sería en el orden material, ya

que no le es indiferente la circunstancia del cambio del titular de la empresa, no en relación con la adquisición de una universalidad económico-jurídica, cual sería el fondo de comercio, sino en razón de una simple sustitución de la persona. Cabría llegar así incluso a determinar que el trabajador puede ser cedido de un empresario a otro, lo que nos parece a todas luces inadmisibles. De ahí que, solo en los casos en que la firma originaria ceda a la cesionaria, las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, y ésta acepte hacerse cargo de esas obligaciones, y se dé además la garantía suficiente en cuanto al cambio determinado en la ley 11.867 sobre una transferencia de fondos de comercio, sería inadmisibles considerar la cesión como venta o transferencia del fondo de comercio y aplicar los términos del artículo 157 inciso 4º de la ley 11.729. De esta manera, juzgamos que la transferencia de la locación no equivale a cesión en los términos que fija el mencionado precepto.

Sin embargo, se ha sostenido que, si el trabajador no sufre perjuicios por la cesión o cambio de firma del establecimiento en donde trabaja, carece de derecho a dar por rescindido el vínculo contractual; se considera que la imposición de el artículo 157 inciso 4º de la ley 11.729, tiene por finalidad exclusiva preservar al empleado de sus derechos, de manera que *cuando no existan perjuicios para el mismo, nada obsta que las partes estipulen con absoluta libertad.*

Suele estimarse que el personal que presta sus servicios en una empresa privada, y que por expropiación o por otra causa cualquiera continúa prestándolos al Estado, carece de derecho para reclamar las indemnizaciones correspondientes a la ruptura del contrato de trabajo; ya que no cabe entonces invocar las normas sobre cesión o cambio de firma, ni reclamar las indemnizaciones de la ley 11.729; se considera que existe continuidad en la prestación de los servicios y reconocimiento de la relación anterior existente.

Por el contrario, en ciertos casos se ha resuelto, con criterio que compartimos, que el traspaso de una empresa particular al Estado da lugar a que el trabajador tenga derecho a percibir las indemnizaciones por despido y la falta de preaviso, aun cuando siga trabajando; pues, al depender de un régimen distinto, ha perdido, por un acto ajeno a su voluntad, derechos definitivamente incorporados a su patrimonio. Cuando el comprador es el Estado, no son de aplicación las disposiciones relativas a la cesión o cambio de firma; ya que éstas se refieren a la concurrencia de dos empresarios comerciantes; y el Estado además, no es sujeto activo del Derecho Mercantil.

El adquirente de un fondo de comercio está obligado al pago de la indemnización que por despido se adeude, anterior a la transferencia, aunque ésta se haya realizado de conformidad con la ley 11.867; ya que lo dispuesto en el artículo 157 inciso 4º de la ley 11.729, obliga tanto al comprador como al vendedor, por pasar las obligaciones a la nueva firma, aunque ésta no se haga cargo del activo y pasivo. Sucede así aun cuando el trabajador no hubiera formulado la oposición en la forma establecida en la ley 11.867, dado que el hecho de la venta en nada afecta a su condición de empleado. Por extensión se pretende que el sucesor de un fondo de comercio, por cesión o cambio de firma, responde por los sueldos adeudados por su antecesor; como también por las obligaciones derivadas de la ruptura de contrato operadas antes de dicha cesión, pues el empleado tiene sus derechos adquiridos y la ley no establece distinción alguna al respecto. Sin embargo la ley 11.729, al modificar el artículo 157 inciso 4º que establece que pasarán a la nueva firma las obligaciones que determina este artículo y los anteriores, parece hacer concreta referencia a las dos indemnizaciones, que son las del preaviso y antigüedad, y no así, a los salarios que se adeudaran.

Esta responsabilidad no puede, en ninguna caso, exceder a la de un deudor solidario. Se ha sostenido por ello, a nuestro juicio con razón, que los créditos por salarios atrasados no están comprendidos entre las obligaciones que se pasan a la nueva firma por aplicación de el artículo 157 inciso 4º de la ley 11.729.

Producida la cesión o traspaso del establecimiento o de la empresa, en relación con los contrato de trabajo, se pueden dar las siguientes situaciones: a) los contratos subsisten; b) hasta cierto punto, las obligaciones del cedente y del cesionario son comunes respecto a los contratos de trabajo; c) en las nuevas obligaciones del cesionario no adquiere responsabilidad el cedente; d) respecto a las obligaciones ya contraídas por el cedente, responde el cesionario, salvo estipulación expresa, que debe comunicarse a los trabajadores, para que puedan formular las objeciones que a su derecho convengan o las reclamaciones procedentes; pero, si no hay reserva de derechos por los trabajadores, no hay responsabilidad del cesionario por las anteriores obligaciones del cedente; e) la eventual liberación del cedente por el cesionario es *res inter alios acta* para los trabajadores, si no la han conocido o si la han rechazado; f) el cesionario acepta, por la cesión en sí, todos los derechos adquiridos por los trabajadores por el simple hecho de la continuidad en el empleo; no puede así negar derechos por antigüedad o cualesquiera otros originados en prestaciones anteriores a la empresa.

En cuanto a la prescripción de las acciones, la sucesión produce diversos efectos jurídicos. Sentencias del Tribunal Supremo de España sostienen que el cambio de dueño de una industria supone, a los efectos de la prescripción de las acciones, una alteración en el régimen jurídico del contrato de trabajo concertado con los trabajadores de la misma; por cuanto debe considerarse, a esos efectos, como roto el contrato a partir del momento en que se produce el cambio de la industria. Igual situación se plantea en el caso del obrero que presta servicios a un mismo patrono en dos periodos separados por un lapso, siempre que no haya continuidad en la prestación de servicios y rijan distintas condiciones. Empero, la prescripción de acción, como se verá, tiene como punto de partida el momento en que se produce el derecho y cabe ejercerlo; por eso la sucesión únicamente influye como factor en lo relativo al propio hecho de la transferencia de la industria o empresa de uno a otro propietario. La interrupción prescriptiva ofrece en el contrato de trabajo mayores dificultades aun. Cabe señalar sobre este punto que, si hay

interrupción en el contrato, el mismo subsiste; mas si el trabajador presta sus servicios al patrono en dos distintos lapsos, con contratos independientes, cada uno de los periodos tiene por sí independencia y estructura contractual diferente.<sup>16</sup>

**V.- CAVAZOS, BALTAZAR.** El artículo 41 de nuestra Ley vigente establece textualmente que:

La substitución del 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 de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá exclusivamente 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 haya dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Es decir, que para que opere la substitución patronal se requiere:

a).- 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 substitución.

b).- 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 lo tanto si un patrón compra una empresa pero no continúa laborando, no puede hablarse de substitución patronal.

---

<sup>16</sup>CABANELLAS, GUILLERMO. El Contrato de Trabajo. Kaufman. Buenos Aires, Argentina. 1976.

El Maestro Manuel Alonso Olea nos dice en su derecho del 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.

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

El mismo Mario de la Cueva en Nuevo Derecho del Trabajo, nos dice que en una ejecutoria insuperable de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pronunciada en el toca número 5950/35 de Jacinto Narváez Moreno se reafirma todo lo expresado al sostenerse que la sustitución patronal opera "si hay una transmisión de la empresa como unidad total o de uno de sus establecimientos, que es una unidad técnica en sí misma, siempre y cuando continuara funcionando en las mismas condiciones en que lo venía haciendo".

Como conclusión podemos afirmar que si no se continúa con la explotación de la empresa no hay sustitución patronal.

El patrón sustituido no deja por ese sólo hecho de ser deudor de sus trabajadores. La razón es obvia: todos los patrones para evitar el pago de sus obligaciones se sustituirían. Para que opere la sustitución es necesario que se haga una transmisión por cualquier título de los BIENES ESENCIALES del establecimiento, pues si la transmisión es de objetos accesorios no opera la sustitución. Además debe existir 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. El propósito de continuar la explotación se

presume en todos los casos. Se trata desde luego de una presunción juris tantum, es decir, que admite prueba en contrario. El patrón sustituto adquiere por virtud de la cesión de los bienes, todos los derechos del patrón sustituido pero también todas sus obligaciones. La cláusula que dispusiera lo contrario sería nula en virtud de que la voluntad de los particulares no puede substituir sobre las leyes de orden público.<sup>17</sup>

**VI.- DÁVALOS.** 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 un patrimonio para entrar a otro.

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

**SUBSTITUCIÓN PATRONAL EN CASO DE TRANSMISIÓN PARCIAL DE LA EMPRESA.** La sustitución patronal opera no solo cuando se transcribe la totalidad de la entidad jurídico económica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, sino que también opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original. Amparo directo 7742/81 Francisco Rodríguez Huesca y otro. Informe 1892, 2da parte, Cuarta Sala, tesis 95, pág. 73. 11 de agosto de 1982 Unanimidad de 4 votos. Ponente: David

---

<sup>17</sup>CAVAZOS, F. BALTAZAR. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Trillas. México, décimo cuarta edición, 1983.

Franco Rodríguez. quinta época: tomo XLVII, pág. 2400. Sexta época: Volumen XXI, quinta parte, pág. 61 Séptima época: volúmenes 157-162, quinta parte, pág. 55.

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; fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer 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 es 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 esta manera habría la posibilidad de que la empresa que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores; el patrón sustituto argumentaría que él no había adquirido antes de la sustitución, ninguna obligación con los trabajadores y, por lo tanto, no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrón; esto es, se trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores.

De este modo se rompería el principio de la estabilidad en el trabajo y se colocaría al patrón por encima de la Ley; por un acto unilateral de voluntad se disolvería la relación de trabajo, una situación inadmisibles. 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.

**PATRÓN, SUBSTITUCIÓN DE. SI NO SE DA AVISO A LOS TRABAJADORES, EL SUBSTITUIDO SIGUE SIENDO SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE.** De acuerdo con el párrafo final del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el término de seis meses por el que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución a los trabajadores; de manera que si tal aviso no se produce, el sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el sustituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses. Informe 1975, 2da parte, 4ta Sala. Amparo directo 3232/74 Federico Sánchez Rivera y otro. 10 de Marzo de 1975 unanimidad de 4 votos. ponente: Salvador Mondragón Guerra.

En el supuesto de que exista un juicio o esté por ejecutarse un laudo, cuando suceda la sustitución, si no se dio aviso de ella, el juicio puede seguirse y ejecutarse 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. Pero en opinión de Mario de la Cueva los trabajadores no están obligados a promover dicho incidente, ya que la Ley en su artículo 690 otorga al patrón la posibilidad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a comprobar su interés en el juicio y si no lo hace, no puede oponerse a la ejecución; además en la Ley en ningún precepto se impone al trabajador la obligación de promover dicho incidente.

En el supuesto de que un despido injustificado se haya dado con anterioridad a la fecha en que tuvo lugar la enajenación de la negociación en que prestaba servicios el trabajador, los adquirentes de la empresa están obligados con el patrón sustituido respecto de los hechos y consecuencias derivadas de la relación laboral.

Si la fuente de trabajo hubiera sido adquirida mediante remate judicial, el nuevo adquirente debe considerarse como patrón sustituto y por tanto responsable de las obligaciones laborales anteriores a la fecha de la sustitución, puesto que en el pasivo de la empresa debe considerarse incluido el adeudo a los trabajadores.<sup>18</sup>

**VII.- DE BUEN, L. NESTOR.** El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

Los antecedentes de la subrogación parecen encontrarse en el derecho francés, particularmente en el Código Civil de 1804, que regula "el pago con subrogación" (artículos 1249 a 1252), y de allí fueron tomados por las legislaciones hispanoamericanas. El Código Civil vigente la consigna en los artículos 2058 al 2061. Sin embargo no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución 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 sustitución patronal es mucho más que eso.

La ley no nos da el concepto de sustitución de patrón. Pero puede inferirse de su reglamentación, aunque ésta sea, ciertamente precaria.

---

<sup>18</sup>DÁVALOS, JOSÉ. Derecho del Trabajo. Porrúa. México, quinta edición. 1994.

En los términos del artículo 41, que en su primer párrafo coincide substancialmente con el artículo 35 de la ley de 1931, aun cuando con indudables mejoras (por ejemplo: la utilización del concepto "relación" en vez de "contrato" y la eliminación de la preposición "o", quedando en su lugar la conjunción copulativa "y", en la frase "obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley"), la sustitución 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 a otra 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 sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

En realidad la sustitución de patrón 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). Por ello podría clasificarse como la cesión de deudas, en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil (artículo 2051).

La sustitución patronal plantea algunos problemas que han sido resueltos a través de la jurisprudencia de la Corte, en soluciones que siguen teniendo vigencia, dada la coincidencia sustancial de los preceptos de la ley anterior y de la actual. Conviene mencionarlos, ya que ayudan a integrar la institución.

En primer término y según se desprende de la ejecutoria de 12 de Febrero de 1936, toca 5950/35/2a, Jacinto Narváez 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, que el patrimonio, como unidad, o parte del mismo que, a su vez constituya una unidad de la misma naturaleza económico-jurídica, pase a ser el patrimonio o parte del patrimonio de otra persona..." Esto significa que no se producirá la sustitución cuando la transferencia abarque sólo algunos elementos de la empresa o del establecimiento que, en sí mismos, 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 hablarse de sustitución de patrono, porque si el artículo 35 también abarcara estos casos, se llegaría a la conclusión de que los adquirentes de mercancías, útiles o enseres de una negociación, que no obstante esa venta continuaría subsistiendo como unidad económica, serían responsables de las obligaciones contraídas por la empresa vendedora, lo cuál haría imposible la venta de productos".

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, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa" o bien sólo un departamento o sección de tal manera que no se trate solamente de una renovación de parte de la maquinaria, sino de la dejación definitiva de una determinada actividad que pueda ser fácilmente identificable. Un ejemplo aclarará las cosas: en una negociación de venta de máquinas de oficina, que abarca aspectos mercantiles (compra-venta) y de servicio (reparación y mantenimiento), por convenio con otra empresa o para la constitución de una nueva, se puede hacer la transferencia, por ejemplo: del trailer de servicio, que se integraría con el equipo de trabajo y el personal adscrito.

En los casos de quiebra no se produce sustitución patronal para el adquirente del uso de algunos bienes de la empresa en virtud de un contrato de arrendamiento. Puede verse, al efecto, la siguiente jurisprudencia (Gaceta 43 del mes de Julio de 1991):

SUBSTITUCIÓN PATRONAL, CUANDO SE DA LA. La figura jurídica de la sustitución patronal a que alude el artículo 41 de la Ley Federal de Trabajo, surge cuando una persona adquiere la totalidad o casi la totalidad de los elementos funcionales propios de la substituida, como unidad económico-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 tendría si los hubiera adquirido en propiedad.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

#### PRECEDENTES:

Amparo directo 5747/90.- José Eduardo Parra Moguel.- 9 de abril de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Martín Borrego Martínez.- Secretario: Noé Herrera Peréa.

Amparo directo 6047/90.- Sergio López Reyes.- 20 de febrero de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Yolanda Mújica García.- Secretario: Antonio Hernández Meza.

Amparo directo 7227/90.- Guillermo Calderón Rodríguez.- 23 de abril de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretario: María Elena Marroquín Hernández.

Amparo directo 9657/90.- Elpidio Moctezuma Garibay.- 21 de mayo de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretario: Beatriz García Martínez.

Amparo directo 10097/90.- Carlos Cortés Santos.- 11 de junio de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Yolanda Mújica García.- Secretario: José Francisco Albarrán Mendoza.

Por último la sustitución de patrono no exige que los juicios en trámite o pendientes de ejecución deban de ser iniciados de nuevo en contra del patrón sustituto. Mario de la Cueva cita, a ese propósito, una ejecutoria de 5 de noviembre de 1936, dictada en el Amparo Directo 1478/36/2a Cía. Mexicana Radiodifusora Fronteriza S.A., en la que se afirma que "No puede decirse que se viola el artículo 14 constitucional cuando en virtud de un juicio arbitral seguido en contra del patrón sustituido se trata de ejecutar un laudo en contra del patrono sustituto, 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 sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, es indudable que el patrono sustituido tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, 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 si se considera defraudado porque se le hubiera asegurado que los adquiriría libre de gravámenes, como por cuanto que dentro del espíritu proteccionista que para los trabajadores anima las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y las del artículo 123

constitucional, sería ilícito e injusto dejar a la voluntad de los particulares la aplicación de tales preceptos, ya que bastaría que una negociación o empresa cualquiera, relacionada con contratos de trabajo 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 oído ni vencido en juicio, se hiciesen nugatorios los derechos adquiridos por un trabajador y éste, a pesar de haber logrado una resolución favorable a sus intereses, se encontrase que no podría obtener la ejecución de tal resolución, contrariándose así, por una situación de hecho, cuanto legalmente había obtenido, después de soportar quizá la dilatada tramitación de un juicio que probablemente no hubiese intentado de haber tenido en cuenta que la ley aplicable a su caso habría de detenerse frente a una circunstancia eventual, como es la sustitución de patrono, 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 ilusoria la aplicación de la ley" (t. I pp. 791-792).

Como consecuencia de esta tesis, con la que estamos plenamente de acuerdo, habrá que tramitarse en vía incidental la sustitución patronal para que se pueda ejecutar, en su caso, el laudo dictado en favor de un trabajador.

La Nueva Ley ha establecido un requisito que no estaba incluido en el artículo 35 de la ley anterior. Se refiere al momento en que surte efectos la sustitución. "El término de seis meses -dice el segundo párrafo del artículo 41- a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores".

La intención es obvia: se trata de que no se guarde silencio sobre la sustitución para que sea efectiva la responsabilidad solidaria del sustituido. Es evidente que, en

tanto no se notifique, tan responsable será uno como el otro y sin limitación temporal alguna.<sup>19</sup>

**VIII.- DE LA CUEVA.** La sustitución de patrono no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo de la empresa.

El término sustitución de patrono expresa el principio de que la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo. La institución es una bella reglamentación de la Ley de 1931, que pasó a la legislación vigente, con el único cambio de la noción de contrato por el de relación de trabajo y con la adición que fija el término a partir del cual el patrono sustituido deja de ser solidariamente responsable con el sustituto.

Discutida apasionadamente su justificación con apoyo en las doctrinas del derecho civil, fluye hoy en día con la mayor naturalidad de las ideas que alimentan a la Ley nueva: si la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo y si posee la característica de la estabilidad que únicamente puede disolverse por la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente por la del patrono, por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación, la transmisión de la propiedad de la empresa no puede disolver ni afectar las relaciones de trabajo, porque equivaldría, especialmente en el capítulo de disolución, a dar al empresario el poder de disolverlas por un acto unilateral de su voluntad, lo cual, a su vez, rompería el principio de la estabilidad, y lo que es más grave, colocaría a la voluntad del empresario por encima de los principios fundamentales del estatuto laboral y destruiría la certeza del hombre en la seguridad de su presente y de su futuro. Por otra parte, la Ley nueva superó, como lo dijo Georges Scelle, la relación meramente subjetiva

---

<sup>19</sup>DE BUEN, L. NESTOR. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México, novena edición. 1994.

entre los contratantes del derecho civil e hizo que los derechos del trabajo se den no solamente en contra de la persona del patrono, sino también en contra de la misma empresa como unidad económica, derechos que nada ni nadie puede arrebatarse. Más aún, el nuevo derecho mexicano, introdujo la idea de la responsabilidad de la economía, que enunciamos diciendo, que cualquiera que sea el sistema económico de los pueblos, deberá asegurar el hombre una existencia decorosa en el presente y en el futuro, dentro de la que está incluida la estabilidad en el trabajo, fuente de la certeza en el mañana inmediato y en el lejano, una función que en el sistema capitalista tiene que cumplir la empresa usurpadora, con todas las demás, de la riqueza de los pueblos.

1.- El concepto de sustitución de patrono: en una ejecutoria insuperable (Jacinto Narváez Moreno, Toca 5950/352da., 12 de febrero de 1936), la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación desmenuzó el problema y resolvió sus diversos aspectos con máxima claridad.

Una de las cuestiones analizadas consistió en la determinación sobre si la sustitución de patrono existe solamente cuando se presenta una transmisión de la empresa como totalidad, o si se da asimismo en la hipótesis de la transmisión de una sucursal, según la terminología usada en la ejecutoria. La Cuarta Sala se inclinó por la segunda posibilidad, a cuyo efecto se explicó que ninguna disposición de la Ley del trabajo, menos aún del derecho civil o del mercantil, prohíbe a una empresa transmitir una de sus sucursales, la que en el futuro será una unidad independiente, una empresa nueva. La Cuarta Sala vio desde aquel entonces la diferencia entre los términos empresa y establecimiento, sancionada en la Ley nueva, lo que ha facilitado la solución del problema. Creemos que actualmente no puede existir duda de que la sustitución de patrono opera en relación con el establecimiento, siempre que éste satisfaga los requisitos del artículo 16.

En la parte primera del considerando fundamental, la Cuarta Sala 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", una distinción que es de gran importancia cuando se trate de la transmisión de un establecimiento, ya que en un caso hay una transmisión de la unidad económica de uno de sus establecimientos, que es una unidad técnica en sí mismo, empresa o establecimiento que continuará funcionando en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, mientras que en el segundo caso, los bienes enajenados pasarán a formar parte de otra unidad económica.

Con los datos expuestos podemos definir 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.

2.- Los requisitos formales en la sustitución de patrono: entre las observaciones que se presentaron a la Comisión hubo una que ameritó una larga consideración: ¿porqué en los casos de sustitución de patrono, que equivale a una sustitución de deudor, no se exige la conformidad de los trabajadores en los mismos términos en que lo hace el artículo 2051 del Código Civil? La observación puso a la Comisión contra la pared, pues por primera vez aparecía como si el derecho civil saliera en defensa de los trabajadores.

En el intercambio de opiniones se dijo que a diferencia en la relación de acreedor a deudor, que era de naturaleza puramente subjetiva, la relación de trabajo correspondía a una situación jurídica objetiva, en virtud de la cual la relación principal se daba entre el trabajador y la empresa; pero se hizo notar de inmediato que la relación subjetiva no

desaparecería, porque el propietario de la empresa era responsable ante los trabajadores no solamente con los bienes de la unidad económica, sino con todos los que formaran parte de su patrimonio. La Comisión decidió no obstante mantener los principios de la Ley de 1931, porque la vida de una empresa es una cuestión social y económica, distinta de la simple relación entre un acreedor y un deudor, porque el derecho mexicano no prohíbe la enajenación de las empresas, y porque la exigencia de la conformidad de los trabajadores sólo podría hacerse valer en los casos de empresas propiedad de una persona física, ya que en la hipótesis de las personas jurídicas sería suficiente la cesión de acciones o de las partes sociales.

La Ley nueva introdujo un requisito que no apareció en 1931: el patrono substituido o el substituto deben poner en conocimiento de los trabajadores la substitución, a fin de que éstos puedan, dentro de un término de seis meses señalado en la Ley, ejercitar las acciones que tuvieren en contra de cualquiera de los patronos o de los dos, disposición que sirve para mantener la responsabilidad del patrono substituido por todas las obligaciones que hubiese contraído hasta la fecha de la substitución.

3.- La responsabilidad solidaria de los patronos substituido y substituto y sus limitaciones: en las frases finales del párrafo anterior encuentra ya enunciado el principio del artículo 41 de la Ley: " el patrono 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 de la substitución..." De conformidad con esta disposición, los trabajadores tienen, desde luego, la garantía que significa la totalidad de los bienes de la empresa o del establecimiento, y en segundo lugar, la que consiste en los bienes que forman el patrimonio de cada uno de los patronos.

Fácilmente se capta que la responsabilidad del patrono substituido y su solidaridad con el substituto se extiende únicamente a las obligaciones nacidas antes de la fecha de la substitución, y no a las posteriores; así, a ejemplo, si la substitución se efectúa en los

últimos días del mes de diciembre, los trabajadores que no lo hubiesen recibido, podrán exigir el aguinaldo de cualquiera de los patronos o de los dos.

El artículo 41, después de la frase "la fecha de la sustitución", continúa diciendo: "..hasta por el término de seis meses..." Desde un principio, la jurisprudencia y la doctrina interpretaron estas palabras en el sentido no de que el patrono sustituido continuaba respondiendo de las obligaciones nacidas en los seis meses siguientes a la sustitución, sino de que los trabajadores disponían de ese término para intentar cualquier acción en contra del patrono sustituido, por lo que una vez concluido, solamente podrían dirigir sus acciones en contra del sustituto, solución que se apoyó en las palabras finales del precepto: "concluido ese término subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono".

Ya indicamos que la Ley nueva impuso a los dos patronos la obligación de informar a los trabajadores de la sustitución y en tanto no lo hagan, según expresa el párrafo segundo del precepto, no corre el término de seis meses; por lo tanto, el patrono sustituido no libera su responsabilidad.

4. Continuación de los juicios y ejecución de los laudos pendientes al momento de efectuarse la sustitución: la sustitución de patrono arrojó la pregunta acerca de la condición de los juicios y de los laudos pendientes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje al momento de efectuarse la sustitución: ¿deben seguirse y ejecutarse en contra del patrono sustituido? Dentro de esta hipótesis ¿pueden ejecutarse los laudos sobre los bienes de la empresa, no obstante la sustitución?, ¿pueden o deben seguirse o ejecutarse en contra del patrono sustituto? Si se acepta esta segunda posibilidad ¿que procedimiento debe seguirse para que el patrono sustituto adquiera noticia de la existencia del juicio o del laudo y pueda defender sus derechos?.

A). Colocados dentro de las normas de la Ley nueva diremos que si no se dio aviso a los trabajadores de la sustitución, los juicios pueden seguirse y los laudos ejecutarse contra el patrono sustituido y sobre los bienes que formen la empresa. Comprendemos que los Maestros de Derecho Civil tal vez sostengan que la ejecución de laudos sobre los bienes de la empresa, que ya pasó a ser propiedad de otra persona, la que quizá no supo de la existencia de los juicios y laudos, viola la garantía de audiencia del artículo 14 Constitucional; pero respondemos que el patrono sustituto incumplió la obligación de informar a los trabajadores de la sustitución, omisión que no puede causar daño al inocente.

B). La naturaleza de la institución resuelve otra de las interrogantes que propusimos, pues su efecto fundamental consiste en colocar al adquirente en la condición de vendedor, con todos los derechos y obligaciones que le correspondían. Ahora bien, la responsabilidad no puede desaparecer por el hecho de que ya se hubiesen ejercitado las acciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues para que así ocurriera sería indispensable una disposición de la Ley que la decretara; y resultaría monstruoso que el laudo que ordena la reinstalación de un trabajador no pudiera ejecutarse.

C). Partimos ahora de la hipótesis de que los trabajadores recibieron el aviso de la sustitución del patrono: en diversas ejecutorias, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que en los casos de sustitución de patrono debía iniciarse un juicio nuevo contra el sustituto a fin de que se decidiera si era un patrono nuevo, juicio en el que pudiera defender sus derechos; pero en la ejecutoria de 5 de noviembre de 1936 (Amparo directo 1478/36/2da Cía. Mexicana Radiodifusora Fronteriza, S. A.) la Cuarta Sala cambió el rumbo de la jurisprudencia y estableció que la controversia debía resolverse en un incidente, al que la doctrina denominó incidente de sustitución de patrono.

Ha sido y es frecuente la promoción del incidente, pero la cuestión que nos proponemos ahora va más allá de ese proceder: ¿están obligados los trabajadores a promover ese incidente, de tal suerte que si no lo intentan no podrán ejecutar los laudos sobre los bienes que forman la empresa? Nuestra respuesta es negativa y la fundamos en el artículo 723 (hoy artículo 690) de la Ley y en la doctrina general de la relación de trabajo:

"Artículo 690. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, están facultados para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo. La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrán llamar al juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él".

El precepto otorga al patrono substituido la facultad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a comprobar su interés en el juicio, y si no lo hace, no puede hacer valer su inhibición en perjuicio del trabajador. Por otra parte, ni el artículo 723 (hoy artículo 690), ni norma alguna, impone al trabajador la obligación de promover el incidente o de llamar al juicio al nuevo patrono, ni existe razón o motivo para que no pueda ejecutarse un laudo sobre los bienes que forman la empresa, esto es, para regresar al ya citado ejemplo de la reinstalación, nada puede detener la ejecución del laudo, pues su efecto consiste en reintegrar al trabajador en un derecho que nunca debió desconocerse, y el cual, según explicamos en un apartado anterior, es oponible a cualquier adquirente de la empresa y al trabajador que estuviese desempeñando el puesto. Estas conclusiones son, además, una consecuencia obligada de la teoría general de la relación de trabajo, concebida como una situación jurídica objetiva, sobre la que no ejercer ni puede ejercer efecto alguno al cambio de titular de la empresa; por lo tanto, el trabajador no tiene que inquietarse por la persona propietaria de la empresa, principio cuya mejor manifestación se encuentra en el artículo 686 (actualmente artículo 712) de la Ley que autoriza a los trabajadores para proponer sus demandas con sólo indicar "la

ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar, donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrono", sin que sea necesario que expresen "el nombre y apellido del patrono o la denominación o razón social de la empresa".

D). Para concluir diremos que la intervención del patrono sustituto en el juicio no modifica la condición que guarde el procedimiento, por lo tanto, substituye al patrono o colabora con él en las etapas sucesivas del juicio.<sup>20</sup>

**IX.- DE LA VEGA.** Derivado del fenómeno de la adquisición de negociaciones o fusión de sociedades, se deriva la figura de la substitución patronal. Bajo dicho supuesto, la Ley dispone una responsabilidad solidaria entre patronos hasta por un término de seis meses, en cuanto a las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución, posteriormente la responsabilidad será a cargo del nuevo patrón.

En estos casos los trabajadores conservan todos sus derechos de antigüedad y serán beneficiados con las prestaciones existentes en la empresa subsistente o fusionante, consideradas a partir de la fecha en que ocurrió legalmente la fusión.<sup>21</sup>

**X.- DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO.** I.- Es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cuál, 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.

II.- Nestor de Buen, al analizar el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, señala como elementos de la sustitución patronal: 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 a otra persona (o grupo de personas),

---

<sup>20</sup>DE LA CUEVA, MARIO. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. Porrúa. México, sexta edición. 1980.

<sup>21</sup>DE LA VEGA, U. ÁNGEL. Obligaciones Prácticas de la Empresa en Materia Laboral. Deyca-Pac. México, primera edición.

y d)- el nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

III.- El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo establece la diferencia entre empresa y establecimiento al disponer que "se entiende por empresa la unidad económica de producción de o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". En la "Exposición de Motivos" de la Ley Federal del Trabajo, al respecto se expresa que: "...la empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto que el establecimiento es una unidad técnica, no obstante lo cuál forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior". En consecuencia y de conformidad con el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la sustitución patronal puede implicar la transmisión de la propiedad de una empresa en su totalidad o de uno de sus establecimientos, sucursal o agencia, es decir, de una parte de la empresa; siempre y cuando la transmisión se realice en calidad de una unidad económica independiente y vaya a funcionar como tal; esto es que ese nuevo establecimiento, sucursal o agencia, vaya a operar como una empresa nueva, distinta. Por otra parte la Suprema Corte de Justicia ha establecido el criterio de que la sustitución de patrón opera si se da la transmisión de la empresa o de uno de sus establecimientos, pero que no funciona la sustitución si únicamente se efectúa la enajenación de una "parte de la maquinaria, útiles y enseres de una empresa". Es de gran importancia esta distinción que ha hecho el máximo tribunal, que hay que tomar en consideración siempre que se realice la transmisión de un establecimiento, sucursal o agencia de una empresa en donde se da la figura del patrón sustituto; lo que no sucede en el caso de la enajenación de maquinaria, útiles y enseres de una empresa; éstos pasarán a ser

utilizados en esa calidad, pero no seguirán funcionando como unidades técnicas para contribuir a la realización de los fines de la misma o de otra empresa.

IV.- El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece que "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 trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses". Una vez fenecido este 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 patronal no afecta a la relación de trabajo, pues ésta es 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 esta manera habría la posibilidad de que la empresa que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores; el patrón sustituto fácilmente argumentaría que él no había adquirido antes de la sustitución ninguna obligación con los trabajadores y por lo tanto no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrón; esto es, se trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores. En el supuesto de que la sustitución patronal sea maniobra para perjudicar los intereses de los trabajadores, esa conducta constituye una falta de probidad y los trabajadores podrán intentar la acción rescisoria correspondiente por causa imputable al patrón, y podrán exigir el pago de la indemnización y demás prestaciones que les corresponde. El término de seis meses por el que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, "se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores" (artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo); de manera que si tal aviso no se produce, el patrón sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el sustituto,

por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los seis meses mencionados.

V.- La sustitución de patrón, como lo deja expresado George Scelle se basa en el principio de la responsabilidad de la economía, en el cuál se sustenta la idea de que cualquiera sea el sistema económico de un pueblo, sus órganos institucionales están obligados a asegurar al hombre su existencia en el presente y para el futuro; principio dentro del cuál cae la estabilidad en el trabajo por constituir la mejor garantía para el trabajador y su familia de contar con los medios económicos indispensables para la satisfacción de sus necesidades y el mantenimiento de un aceptable nivel de vida. La sustitución patronal deberá abarcar por esta razón, no sólo a la empresa matriz o principal, sino también a las sucursales que tenga establecidas, porque podría presentarse la situación de que fuera burlada la disposición legal al pretender otorgar aparente autonomía a una sucursal o agencia mercantil propiedad de la negociación principal, organizándola como negocio independiente, con el objeto de disimular compromisos contraídos, o establecer distintas condiciones de trabajo, quizás más benignas, para abatir costos o reducir salarios, al no sujetar a éstos a la necesaria nivelación que procediese. Se estima por tanto que de ocurrir lo anterior se está frente a una auténtica sustitución de patrón y no frente al inicio de operaciones productivas o mercantiles de una nueva empresa. Las consideraciones formuladas nos permiten ya fijar los requisitos formales de esta figura contractual, cuya definición legal hemos reconocido y aceptado por ajustarse a las concepciones doctrinarias actualmente en boga. Tendríamos en primer lugar, como señala el Doctor De la Cueva el relativo a la vida de la empresa. Para él su existencia es una cuestión social y económica, distinta de la simple relación que en el derecho civil existe entre un acreedor y un deudor; de ahí que resulte necesario contar con la anuencia de los trabajadores en el caso de que por alguna circunstancia legal toda empresa o establecimiento deba pasar al dominio de otra persona física o moral. Este requisito no lo contempló la Ley de 1931, al señalar únicamente como obligatorio el mantenimiento por parte del patrón sustituto de las

condiciones de trabajo existentes, así como la responsabilidad del patrón sustituido durante un período de seis meses, según fue asentado por el legislador en el artículo 35 de dicha Ley. La Ley vigente otorga a los trabajadores el beneficio de hacerles conocer cualquier cambio de esta naturaleza que opere en el centro de trabajo donde prestan servicios, por lo cuál el período de seis meses no empezará a correr a favor del patrón sustituido, sino hasta que dicho aviso sea dado por el sustituto o el sustituido, con la finalidad de que se encuentren en posición de exigir a cualquiera de ellos la responsabilidad que les resulte de pretender una modificación en las condiciones de trabajo establecidas, o bien, el simple cumplimiento de todas las obligaciones ya contraídas. Esta responsabilidad nos conduce a los siguientes requisitos: el segundo, el derivado de cualquier juicio pendiente en contra del patrón sustituido. Conforme al criterio civilista si el patrón sustituido no informa al sustituto de cualquier demanda pendiente de resolución, será aquél el único responsable de una condena en contra de los intereses de la empresa o negociación. Pero en materia laboral esto no opera porque tal omisión no puede causar daño al inocente y en tal caso el laudo que se pronuncie podrá ser ejecutado simplemente sobre los bienes que formen la empresa, independientemente del patrón de la misma. El tercer requisito proviene de ejecutorias de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que de resultar indispensable para el trabajador iniciar una acción contra el nuevo patrón, por cuanto éste pudiera considerar que carece de toda responsabilidad en una determinada reclamación, no será obligatorio para dicho trabajador formular demanda especial contra el nuevo propietario de la empresa o negociación, sino que bastará con abrir un incidente de sustitución de patrón, que desahogarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los términos del artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo. El Maestro De la Cueva no es partidario de esta solución porque, como se ha dicho, la ejecución de un laudo condenatorio se deberá hacer sobre los bienes de la empresa, sin importar el propietario. Para él, lo que debe intentarse es llamar al patrón sustituto como tercero interesado en un juicio, para que manifieste lo que a sus intereses convenga y pruebe, si con ello se libera de cualquiera obligación, que no le incumbe responsabilidad alguna por actos en que haya

incurrido su anterior antecesor. Considera el Maestro que ello es consecuencia obligada de la teoría general de la relación de trabajo concebida como una situación jurídica OBJETIVA, sobre la que no ejerce ni puede ejercer efecto alguno el cambio de titular de la empresa.<sup>22</sup>

**XI.- GUERRERO.** Nuestra Ley a previsto la posibilidad de que, funcionando una empresa, el patrón, por convenir a sus intereses, traspase a un tercero el negocio, con lo cual se desligaría de las obligaciones contraídas con los trabajadores y de que el nuevo patrón pretendiera no haber adquirido compromiso alguno con los trabajadores existentes y, por lo mismo, no estar ligado por los nexos que existían con el patrón anterior.

Tal situación sería totalmente injusta y desvirtuaría el carácter indefinido del contrato de trabajo, que según el cual, la duración indefinida del contrato de trabajo es la meta que para el propio contrato señaló el Legislador. La sustitución de patrón la estudia el artículo 41 de la Ley, estableciendo el principio general de que no afectará los contratos de trabajo existentes; pero nuestro Legislador quiso ir más allá, fijando un período dentro del cual son solidariamente responsables hacia el trabajador tanto el patrón sustituido como el nuevo patrón. El período de tiempo de que se trata es el de seis meses, contados a partir de la fecha en que tenga lugar la sustitución. Cuando este plazo concluya subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

A fin de que el trabajador pueda hacer uso de sus derechos contra el antiguo patrón, en caso de insolvencia del sustituto, la Ley precisó que el término de seis meses se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

---

<sup>22</sup>DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. México. 1991. Tomo V pág. 2.

Conviene aclarar que el patrón substituido solamente tiene la responsabilidad solidaria respecto de aquellas obligaciones que ya existían en el momento de la substitución. Los actos posteriores a éste, ejecutados por el nuevo patrón, de ningún modo pueden perjudicar o comprometer al patrón anterior. Así lo resolvió con claridad la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los siguientes términos:

La teoría jurídica de la substitución patronal se basa exclusivamente en las obligaciones pendientes a cargo del patrón substituido al momento de operarse dicha substitución y no de actos personales posteriores llevados a cabo por el substituto, por lo que si éste despide a un trabajador ilegalmente no puede tener responsabilidad aquél. Amparo Directo 1207/46/1ra Antonio Oñate, 28 de Agosto de 1947. En los mismos términos, la ejecutoria 1384/47/1ra, de octubre de 1947. Agustín Ortíz.

Por ser de interés, se transcribe a continuación otra tesis:

De acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debe estimarse que hay substitución de patrón cuando el centro de trabajo es transmitido como unidad económica jurídica de una persona a otra, sin que exista solución de continuidad en las actividades de la misma, por lo que si la defensa del patrón demandado consiste en que no hubo tal substitución porque la negociación fue clausurada por su anterior propietario y vuelta a abrir tiempo después de aquel, pero si se prueba que ininterrumpidamente siguieron desarrollándose las actividades propias del negocio, dicho patrón es responsable de las relaciones derivadas de los contratos de trabajo que con el substituido se había celebrado. Amparo Directo 2207/52/1ra Francisco L. Santoyo. 27 de Julio de 1953.

**SUBSTITUCIÓN DE PATRÓN.** Si una empresa para constituirse en accionista de otra paga sus acciones con su maquinaria y enseres de trabajo, clausurando su propia factoría, debe estimarse que la empresa absorbente es patrón substituto de los

trabajadores de la absorbida que pasan a prestarle servicios, porque éstos persiguen su fuente de trabajo independientemente de la forma jurídica en que su maquinaria y enseres sigan operando. Amparo Directo 1378/56/2da Quintiliano García. Fallado el 16 de Julio de 1958. 4ta Sala, informe 1959, pág. 36, citado por la recopilación de jurisprudencia. Mayo. 4ta Sala, pág. 439.

La tesis fundamental que sobre esta materia sostiene nuestro más alto Tribunal es la de que, para que exista sustitución patronal, es requisito indispensable que la entidad considerada como unidad económico-jurídica, llámese empresa, taller, fábrica, comercio, sociedad, etc., se transmita de una persona a otra en propiedad. Es decir que los bienes, derechos y obligaciones inherentes a la misma, salgan de un patrimonio para entrar a otro.

**SUBSTITUCIÓN PATRONAL. EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PATRONOS SUSTITUTO Y SUSTITUIDO, CUANDO NO SE DA AL SINDICATO O TRABAJADORES EL AVISO DE.** En los términos del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la sustitución patronal no causa ningún efecto que pueda lesionar ni la relación de trabajo, ni los derechos que derivan de ésta. El único efecto que se surte al operar tal figura jurídica, consiste en la responsabilidad solidaria que tendrá el patrono sustituido por el lapso de seis meses contados a partir del día en que se dé aviso al sindicato o trabajador de la sustitución; o bien en la única responsabilidad que subsistirá para el nuevo patrono, una vez concluido dicho término. Ahora bien, el hecho de que no se acredite la sustitución es imputable a la parte patronal y perjudica únicamente a los patronos involucrados en ella, pues siendo una obligación legal a su cargo en tanto no se notifique, subsistirá la responsabilidad solidaria de ambos, sin limitación temporal alguna. Amparo Directo 224/86. Martha Valles de Garza y Coags. 10 de Marzo de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretario: Sergio Pallares y

Lara. Tesis número 44. Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito.<sup>23</sup>

**XII.- SOTO CERBON.** La figura de la sustitución patronal que se contempla en el artículo 41 de nuestra Ley, tiene que ser estudiada desde varias perspectivas por cuanto reviste gran importancia específica. Creemos que en nuestra legislación y doctrina no se le ha prestado la atención debida ni estudiado con la hondura que merece, sobre todo en relación con la defensa de los derechos de los trabajadores organizados en la empresa.

Artículo 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 trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

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

El artículo 41 se limita a afirmar un hecho indiscutible: que la sustitución de patrón de manera alguna puede afectar las relaciones de trabajo. A continuación señala la responsabilidad solidaria del patrón sustituido con el que entra a sustituirlo, por las obligaciones derivadas de las obligaciones de trabajo y de la Ley; y establece como término el lapso comprendido desde el nacimiento de la relación y la fecha de la sustitución, y hasta por el término de seis meses; concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá sólo en el nuevo patrón sustituto.

No se requiere mayor profundización para advertir que el espíritu de nuestros legisladores y el objetivo clarísimo de la Ley es no dejar sin protección a los trabajadores

---

<sup>23</sup>GUERRERO, EUQUERIO. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. México, decimoctava edición. 1994.

frente a un nuevo patrón y, en consecuencia, mantener temporalmente la responsabilidad de aquel que pretende ser sustituido.

Sin embargo, la subsistencia de la institución de la empresa o patrón, que se logra manteniendo sus elementos jurídicos, no representa protección alguna para los derechos de los trabajadores, derivados de su trabajo y de la Ley. Esa garantía debe consistir en la existencia física e íntegra de los bienes o elementos propios y suficientes según se aprecia en el artículo 13 de la misma Ley.

Efectivamente, en todo este orden de ideas, subyace el elemento material de la organización de la empresa y muy preponderantemente el requisito de "elementos propios suficientes" ya indicado, de que debe disponer esta institución para ser considerada como tal, según lo disponen los artículos 13 y 15 de nuestro cuerpo legislativo.

Nos atrevemos a aseverar que la sola responsabilización del patrón sustituido es insuficiente para lograr la protección que se busca en beneficio del trabajador, y que pretende evitar que por razón de esa acción sustitutiva, la empresa deje de tener los "elementos propios suficientes" o que de alguna manera se lesione su integridad patrimonial, que es lo que está garantizando las "obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley...".

Con esto se reafirma el concepto que hemos sostenido respecto a que el derecho de propiedad original que fue la causa de la inversión creadora de la empresa, sufre una afectación en beneficio de los trabajadores, precisamente por la función social que en el fenómeno económico está cumpliendo la empresa; es decir, el factor trabajo tiene derechos derivados de su integración a la estructura empresarial. Calificamos entonces de insuficiente la protección que emana del artículo 41, y afirmamos que frente a este riesgo que puede presentar la empresa en la utilización de la figura de la sustitución

patronal, el único derecho que la Ley señala para los trabajadores es el de recibir el aviso de la sustitución por conducto del sindicato o directamente.

Y así como hemos confirmado que nuestra Ley es parcial en favor del trabajador, y lo es aún más por la omisión reglamentaria a la figura de la empresa, en este caso reconocemos que el pecado es exactamente al contrario: la empresa puede, respaldada por la Ley --y la experiencia así nos lo ha indicado--, realizar una serie de maniobras para que de manera drástica o paulatina quede desprovista de los elementos materiales que conforman su estructura como institución económica. Esto opera en perjuicio de los derechos de los trabajadores, que ante un cierre inesperado, --pero debidamente calculado por el empresario-- se encuentran con que han desaparecido en gran parte aquellos "elementos propios suficientes" para cumplir con las obligaciones que suponen la relación laboral y la Ley.

Por otro lado, es indudable que al derecho de propiedad del empresario, aún con sus limitaciones o afectaciones, no puede desconocérsele, negársele ni evitar una de sus consecuencias naturales: su transmisión.

Sin embargo, la presencia del interés de los trabajadores, que también forman parte, de alguna manera, del derecho de propiedad en la empresa, exige que en el caso de la sustitución patronal, la obligación del patrono frente a los trabajadores no se satisfaga con el simple hecho de dar un aviso, que de ninguna manera condiciona ni requisita la operación de sustitución que pretenda el patrón.

No podemos olvidar que al aludir a la sustitución nuestra Ley se refiere exclusivamente a la venta total o en un porcentaje muy alto de los activos, bienes y elementos patrimoniales de la empresa, pero nada dice del hecho que consiste en ir desprendiéndose parcialmente de ellos, lo que la va a llevar a perder sus elementos de garantía, aunque jurídicamente la afectación no aparezca en su apariencia palpable.

Es por ello que el derecho de los trabajadores en la empresa requiere una intervención mucho más trascendente para que pueda darse el fenómeno de la sustitución patronal; igualmente, la autoridad debe tener en cuenta el punto de vista del factor trabajo para autorizarla, pues no puede ser unilateral, incondicional y prácticamente secreta, cuando estamos frente al riesgo de que los trabajadores puedan sufrir una disposición de sus derechos.

Claro está también que en este caso, que se requiere de una infraestructura administrativa por parte del Estado, que exige eficiencia en los funcionarios, absoluta honestidad y espíritu de servicio que lleve a la plena sumariedad de este procedimiento, en el cuál nazca una verdadera garantía o compromiso por parte del patrón sustituido y sustituto, y no se limite simplemente en un mero trámite de aviso que en nada lo compromete. Desde luego, aunque no desconocemos el derecho de propiedad de la empresa sobre sus bienes y la posibilidad de transmitirlo a una tercera persona, el objeto de nuestra tesis es reafirmar la afectación de carácter jurídico que dicha propiedad sufre, por estar actuando en el área económica y laboral.

#### LA ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Sin olvidar que la estabilidad representa un principio que debe regular las relaciones de trabajo, resulta totalmente lógico que en las condiciones de trabajo dicha estabilidad revista una importancia capital.

Un elemental conocimiento de lo que es la administración empresarial apoyará los argumentos en favor de la estabilidad: ningún centro de trabajo puede operar, desarrollarse y mejorar en todos los sentidos, incluyendo en el costo y la calidad del producto, si no le es posible hacer una planeación anticipada y prever todas las circunstancias en las que se realizará la producción, y contar con la mayor seguridad de

que sus presupuestos y planes de operación no serán modificados, al menos de manera repentina e imprevista. De otra manera, los presupuestos en los que se basa la operación de un centro de producción, estarán sobre bases precarias. Dicho de otra manera, la responsabilidad de una empresa en sostener las condiciones de trabajo e incluso de mejorarlas, depende de una política de capacitación a los trabajadores, que supone una inversión de tiempo y experiencia. Ahora bien, cuando la falta de estabilidad en las condiciones y en los sistemas de trabajo le es impuesta a la empresa, en perjuicio de su correcto desarrollo y del cumplimiento de sus objetivos, en última instancia repercute también en las prestaciones, salarios y condiciones económico-sociales de los trabajadores.

Si el empresario tiene la seguridad, al menos relativa, de que la economía de su empresa podrá seguir basada en presupuestos que se han establecido después de haber hecho un estudio racional de las circunstancias del mercado, de la competencia, de los costos de materia prima, innovaciones tecnológicas, aspectos fiscales y costos de mano de obra esa empresa podrá caminar con paso seguro hacia el cumplimiento de sus objetivos, y también podrá hacer partícipes a sus trabajadores, vía salarios y prestaciones, de los beneficios y utilidades.

Por el contrario, una empresa en la que se ignora cuales será las líneas básicas en sus presupuestos de costos en general, de gastos indirectos, impuestos, mano de obra y prestaciones; en una palabra, que no pueden tener estabilidad en las condiciones de trabajo, en primer término provoca el desaliento del inversionista. Y en lo que toca a todos los demás aspectos de la producción, habrá temor de incrementar salarios y prestaciones en favor de los trabajadores, lo que redundará en una inamovilidad tendiente a lograr sólo la supervivencia. Respecto de los trabajadores, en ese estado de cosas significará un desaliento, pérdida de impulso e ilusión del mejoramiento de su trabajo y de su eficiencia productiva, y caeremos en el círculo vicioso en el que las

acciones y omisiones de unos y otros provocan el agravamiento de la situación, lo cuál es perjudicial para todos.

En consecuencia, es indispensable sostener también el principio de estabilidad en el área de las condiciones de trabajo, desde el punto de vista de la empresa, tanto como en relación con el trabajador. Este aspecto deberá formar parte asimismo de la reglamentación jurídica de la empresa.<sup>24</sup>

**XIII.- TRUEBA.** La sustitución de 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 o 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 cualquiera otra causa, son patronos 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 el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, es totalmente distinto al que señala la Ley del Seguro Social en su artículo 270.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup>SOTO, C. JUAN. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México, primera edición. 1992.

<sup>25</sup>TRUEBA, U. ALBERTO. Ley Federal del Trabajo reforma procesal de 1980. Porrúa. México, cuadragésimo quinta edición. 1981.



## CAPITULO IV

### RELACIÓN CON OTRAS FIGURAS

#### I.- Civiles.

- a) Subrogación por pago
- b) Embargo
- c) Albaceazgo y sucesión
- d) Arrendamiento de empresa

#### II.- Mercantiles.

- a) Socios, acciones y obligaciones
- b) Fideicomiso
- c) Escisión de sociedades
- d) Fusión de sociedades

En cuanto a la naturaleza jurídica de la substitución de patrón, se le puede considerar como una subrogación laboral SUI GENERIS. El doctrinista Rafael Rojina Villegas<sup>26</sup> 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 y "es un acto jurídico unilateral que solo implica la manifestación 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 (en este caso sería el patrón), y no se requiere el consentimiento de los trabajadores, quienes ocupan la posición del acreedor. Por ello, se

---

<sup>26</sup>ROJINA, V. Rafael. Derecho Civil Mexicano. México, 1976, pág. 585

ha calificado, por Hemando Cervera Novelo<sup>27</sup>, como un fenómeno jurídico similar a la solidaridad por deuda en el derecho civil.

Rafael Caldera<sup>28</sup> propone que la responsabilidad solidaria del patrón substituido subsista por todo el tiempo que las obligaciones sean legalmente exigibles a fin de evitar una situación inequitativa para el nuevo patrón. Y respecto del trabajador, Caldera estima que debe asistirle la opción de aceptar la substitución de patrón o rescindir su relación de trabajo ante el peligro de insolvencia del nuevo patrón, o cuando haya otra causa justificada para ello.

Conforme a estas ideas podemos mencionar que la naturaleza jurídica de la substitución del patrón mas que desde la perspectiva de la responsabilidad solidaria entre el patrón substituido y el nuevo, que conduce a encuadrar este fenómeno jurídico en instituciones del derecho civil que no le acomodan enteramente, debe buscarse en función de un derecho del trabajador sobre la empresa, que implica una limitación a la propiedad del patrón sobre los bienes de la misma, constituido básicamente por la estabilidad en el empleo y las prestaciones derivadas del propio empleo que se caracteriza como un derecho ocupacional originado por la prestación de servicios, lo que determina que el trabajador pase a formar parte integrante de la empresa, pues el desarrollo de la misma es obra suya tanto como el empresario. De aquí que se haya hablado en la doctrina francesa del derecho a la propiedad del empleo, no como un derecho real sino semejante al derecho de autor, lo que pudiera resultar adecuado para proteger el trabajo ya realizado, mas no para el trabajo futuro.

En un sentido más crítico, 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

---

<sup>27</sup>CERVERA, N. Hemando. La naturaleza jurídica de la substitución patronal en la legislación laboral mexicana. México, 1964. pág. 189

<sup>28</sup>CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina, 1972, p.333.

personalidad humana, claramente entendible cuando se dice que el empleo es un medio de vida, esto es, un medio indispensable para poder realizarse. Habrá que recordarse pues a Mario de la Cueva, cuando señalaba que los derechos de los trabajadores constituyen los nuevos "derechos del hombre".

El derecho a la estabilidad en el empleo opera no solo sobre la empresa, sino también sobre un segmento de ella cuando éste formule una unidad en el proceso productivo, que constituye el establecimiento, introducido en el artículo 16 de la Ley de 1970. Por ello, el artículo 41 se refiere al patrón sustituto, ya sea en el caso de la empresa o del establecimiento. La delineación de esta figura jurídica, de un contorno a veces confuso, puede desprenderse de dos ejecutorias de la Suprema Corte anteriores a dicha Ley. Una de ellas (Tomas Zulueta y Coags., 20 de enero de 1950, Tomo II) ofrece una interesante concepción de la empresa en el derecho laboral, como "unidad-económica-jurídica" y centro de imputación de las responsabilidades provenientes de los contratos de trabajo, y se considera patrón sustituto "aquella persona física o moral que por cualquier título adquiera dicho centro de trabajo"; esto es, al que adquiere la titularidad de la empresa.

INCIDENTE DE SUBSTITUCIÓN DE PATRÓN. Otra importante cuestión consiste en los requisitos de procedimiento, donde la Suprema Corte ha sustentado el criterio de que "es menester la substanciación de un incidente para que la Junta declare la substitución o mande llamar a juicio al patrón sustituto". (Alvarez Emigdio R., Tomo CVII, pág. 1702, 5 de marzo de 1951) Mario de la Cueva<sup>29</sup> considera que los trabajadores no están obligados a promover este incidente, pues además de no estar previsto por la Ley, invoca dos disposiciones de la Ley de 1970: el artículo 723, el cual prescribía que las personas que podían ser afectadas por la resolución que se de a un conflicto, estaban facultadas para intervenir en él y a tal efecto la Junta a solicitud de cualquiera de las partes, podía llamar a juicio a las mismas; por lo que si el patrón

---

<sup>29</sup>DE LA CUEVA, M. El nuevo derecho del trabajo mexicano, tercera edición, Tomo I, México, 1975, pág. 232

substituto al ser llamado a juicio, no comparecía, el laudo le paraba perjuicios. Y el artículo 686, que autorizaba a los trabajadores para imponer sus demandas con solo indicar la ubicación del centro de trabajo donde prestaban sus servicios, y la actividad del patrón, sin necesidad de expresar su nombre ni la denominación o razón social de la empresa.

De acuerdo con este criterio, se cree que la práctica de ese incidente respondía a un formalismo procesal superado ya conforme a las disposiciones de la Ley de 1970, y aún con mayor amplitud en las reformas procesales de 1980, en los artículos correlativos; pues el 690 dispone que las personas que pueden ser afectadas, podrán intervenir en el juicio no solo a la solicitud de las partes, sino también ser llamadas de oficio por la Junta; y el artículo 712 establece que cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o de la empresa donde laboró, bastará con precisar en su escrito inicial de demanda "el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o el lugar donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón".

#### *I.- FIGURAS CIVILES.*

##### a) Subrogación por pago:

En realidad, expresa, la sustitución patronal transfiere no solo derechos, como en el caso de la subrogación sino, fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución, como por ejemplo las derivadas de la antigüedades de los trabajadores aunadas a todas las demás prestaciones adquiridas en el transcurso del tiempo por del desempeño de su trabajo.

La sustitución de patrón, constituye una responsabilidad solidaria del nuevo patrón sustituto con todas las obligaciones laborales contraídas por el sustituto hasta la fecha

en que se opera la substitución y además una responsabilidad solidaria del patrón substituto con el nuevo, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución hasta por un término de seis meses que se considerarán 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 substituido respecto del substituto, 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 substitución, 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 substituido, se cambie el sentido del mismo en el amparo, y un asunto subjudice se convierte con la inesperada resolución adversa en un gravámen económico que a veces pone en peligro la continuidad de la empresa.

Respecto del trabajador, se encuentra también en desventaja ante el nuevo patrón, porque si el cambio implica menor solvencia económica en éste, transcurridos los seis meses los trabajadores encuentran empeoradas sus condiciones de trabajo, ya que disminuyen sus posibilidades de mejorar, incluso existe inseguridad para poder percibir oportunamente, las prestaciones derivadas por la antigüedad en la empresa, así como para obtener las indemnizaciones legales previstas para el caso de un despido. Es por esto que resulta incompleto encuadrar a la substitución patronal como una simple subrogación por pago civil, puesto que existen algunas otras disposiciones que no se alcanzan a contemplar.

#### b) Embargo:

Cuando suceda en caso de que el patrón sea sometido a un embargo con cargo a los bienes de la empresa, en sus activos (sobre todo los fijos), ésta incautación de bienes

solamente tendrá efectos de un depósito judicial y garantizar el pago del adeudo, tal y como se establece en la legislación del emplazamiento civil, y por lo que respecta a los derechos laborales, éstos no sufren modificación alguna, pues el depósito nunca implica una transmisión de dominio sino solo una posesión, y la substitución patronal no establece modalidad alguna para esta situación especial. Y para lo cuál se ha podido encontrar una tesis jurisprudencial que podemos encontrar bajo el rubro PATRÓN SUBSTITUTO. ACREEDORES. No son patrones substitutos los acreedores que embargan a la empresa. (Semanao Judicial, Enero de 1961, pág. 36). De conformidad con la lectura y análisis de la anterior referencia, es preciso recordar que los efectos que produce el embargo, es simplemente asegurar el cumplimiento de una obligación, esto es, garantizar con bienes o derechos que se cumplirá un deber, entonces, de acuerdo a este razonamiento resulta necesario mencionar que no será sino hasta el momento en que dicha garantía sea exigida y por lo tanto sacada a remate, mediante un proceso instaurado legalmente, y que algún acreedor se adjudique el mismo, en que podremos considerar que ha habido una substitución patronal, puesto que será en este momento en que opere la transmisión del bien, y no antes.

c) Albaceazgo y sucesión:

Estos supuestos implican también una figura aplicable a este caso, pues en el cargo del albaceazgo se tiene implícita la posesión del bien con efectos de administración, (en caso de que fuese una empresa la que estuviere en la masa hereditaria de la sucesión) pues en las facultades que posee el albacea están las de dominio según el art. 1717 y 1706 del C.C.D.F., administración, liquidación y división de la herencia, pero siguiendo el mismo criterio que se estudió en el caso pasado, solo habrá substitución una vez que se realice la declaratoria de herederos, seguida por la partición, división y por último, la adjudicación de la masa hereditaria, y será sólo hasta ese momento en que se realizará la transmisión del bien.

#### d) Arrendamiento de empresa:

Conviene aclarar que el patrón, como titular de la empresa, quien es quien la vincula jurídicamente en la relación laboral, no necesariamente es el propietario de la misma, ya que puede utilizarla en calidad de arrendatario. Así al hablar de "centro de trabajo" se está refiriendo a un "factor ocupacional", que apunta una transición desde la empresa, unidad económico-jurídica al establecimiento, unidad técnica, que es también sujeto patronal, cuya titularidad se ejerce por delegación del titular de la propia empresa.

En otra ejecutoria (Fianzas América, S. A., Tomo XCIV, pág. 1767, 4 de Diciembre de 1947), se sostiene que "la maquinaria y enseres en sí mismos al desmembrarse de la negociación, no pueden dar origen al patrón sustituto desprendiéndose de esta tesis que en ese supuesto no se trata de una estructura orgánica como el establecimiento, que entonces no estaba contemplado en la Ley, sino de unos bienes o utensilios que no forman una unidad en el proceso productivo. Sin embargo, también el derecho laboral se interfiere actualmente en la disponibilidad de esa maquinaria o enseres, cuando se lesiona la fuente de trabajo si ocasiona la supresión de plazas de labor, pues el contrato colectivo convierte esa supresión en un objeto de huelga. Así, desde distintos aspectos converge el "derecho ocupacional" como un derecho de los trabajadores sobre la empresa, que se fija en limitaciones al dominio empresarial. Comentando acerca del criterio de la anterior jurisprudencia, considero que se encuentra en lo correcto, pues si bien es cierto que relación de trabajo necesita instalaciones físicas en donde se lleva a cabo la prestación del servicio, y que la legislación denomina como centro de trabajo (salvo en casos especiales), éste no será siempre propiedad del patrón, pudiendo ser simplemente arrendatario del inmueble; caso en el cuál si se entablara la figura de la substitución patronal caeríamos en el absurdo de pensar que el arrendador fuese un patrón indirecto por el solo hecho de haber celebrado un contrato de arrendamiento, ocasionando obligaciones extracontractuales, las cuales nunca tuvo la voluntad de originar.

## II.- FIGURAS MERCANTILES.

### a) Socios y Accionistas:

Cabe señalar que en realidad 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 con el poder empresarial subsistiendo la misma persona jurídica. Y entonces, pueden resultar de hecho afectados los derechos de los trabajadores, por una nueva política empresarial, aunque no exista por el solo cambio de accionistas, ni una substitución de patrón, ni afectación de derechos que sea impugnabile. Y para esta situación no contemplada en la Ley, es difícil encontrar una respuesta jurídica. Atendiendo a este comentario tomado de la obra de Juan Climent considero que si bien una acción representa la titularidad de un derecho sobre el capital de una empresa, entonces un accionista adquiere no solo los derechos que implica la empresa, sino también las cargas: las acciones serie "A" como se observa son las de mayor jerarquía y tienen preferencia sobre las demás, con lo que podemos decir que en una operación de cambio de accionistas o socios, existirá una influencia sobre la figura de la substitución patronal, pues como se definió anteriormente, una acción representa una parte del capital, y por tanto representa también ser propietario de la misma y así adquirir la calidad de patrón. Es preciso hacer mención de que es sólo una apreciación muy subjetiva del autor de este trabajo y que quizás no coincida con algunas formas de pensar, pero aún así, considero que sí influye en los trabajadores el cambio de accionistas de una sociedad anónima, más sin embargo reconozco que no es posible hablar estrictamente de una substitución patronal en los términos en los que hemos estado analizando.

b) Fideicomiso:

El fideicomiso es un contrato por el cuál el fideicomitente transmite la titularidad de un derecho al fiduciario, quien queda obligado a utilizarlo para la realización de un fin determinado. También dice, "que los bienes fideicomitidos constituirán un patrimonio autónomo que estará afectado al fin del fideicomiso. En relación con dichos bienes, solo podrán ejercitarse las acciones y derechos que deriven del fideicomiso o de su ejecución".

Por lo tanto, observando tal definición podemos pensar que los bienes materia del fideicomiso (patrimonio fideicomitado) deben pertenecer a una persona, sea moral o física, ya que para nuestro derecho, aun cuando contempla la figura de los bienes vacantes, esta es una institución que en realidad no existe, pues en el artículo 27 constitucional se dispone que todos los bienes son originariamente de la Nación, por exclusión serán sujetos a propiedad individual, y entonces legalmente no existe ningún bien sin dueño, por lo que, en este caso, el Estado será el propietario de tales bienes, salvo cuando ya exista una apropiación particular con justo título.

En base a este razonamiento se puede concluir que cuando exista una empresa o nave industrial afectada en fideicomiso, es preciso mencionar que la propiedad de tales bienes deberá estar en los activos de la fiduciaria, pues han salido del patrimonio del fideicomitado, y éste no puede disponer de ellos; de esta manera se observa que la propiedad de los bienes en el fideicomiso estarán en la fiduciaria, operando así la figura de la sustitución patronal por la transmisión de los bienes, pues de lo contrario no podríamos dejar en una situación de incertidumbre jurídica la propiedad de un bien, sobre todo por la importancia que representa para la producción y la protección de los derechos de los trabajadores.

La siguiente ejecutoria transcrita corrobora mi criterio en el sentido de que la propiedad de los bienes materia de un fideicomiso pertenece a la fiduciaria, y por lo tanto sí se configura la substitución patronal en este caso, y la fiduciaria, a mi particular punto de vista debería asumir tanto los derechos como las cargas que tal operación implica, puesto que como ya se ha visto en los últimos años, debido a la actividad voráz de la banca por sacar el mejor provecho de las operaciones comerciales, se están sacrificando puestos de trabajo y medios de subsistencia para muchos trabajadores.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 5A

Tomo : CVIII

Página : 1328

RUBRO: FIDEICOMISO, PROPIEDAD DERECHO DE, EN CASO DE.

TEXTO: Las características esenciales del derecho de propiedad son el utendi, y abutendi, reminiscencia del derecho romano, el último limitado por el concepto moderno del derecho y que implica la facultad de transmitir el dominio, de manera que si una persona no puede usar ni disfrutar y menos abusar de una cosa ni transferir su dominio, no es propietaria de ella. **Al fideicomitente le esta vedado ejercer dichos derechos, en las cosas afectas al fideicomiso y, consiguientemente, no es propietario.** En la hipoteca, el propietario usa y disfruta y puede vender el bien, el que se transmite con todo y gravamen; en la prenda esta vedado el uso, pero no la transferencia; en el fideicomiso, todo esta vedado al fideicomitente.

PRECEDENTES:

Sosa García Efraín. Pág. 1328. Tomo CVIII. 8 De Mayo De 1951. 4 Votos.

Sin embargo, la siguiente ejecutoria establece un criterio distinto al sostenido por el suscrito, ya que menciona que sólo en cuestiones laborales, la fiduciaria estará al margen, esto es, que en materia del trabajo, éstas relaciones no estarán vinculadas laboralmente a la institución fiduciaria, sino al mandante o fideicomitente. Ésta transcripción no toma en cuenta que el patrimonio es la garantía para los trabajadores en caso de insolvencia de la empresa.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 7A

Volumen : 103-108

Página : 37

RUBRO: FIDEICOMISO, RELACIONES LABORALES EN CASO DE UN.

TEXTO: Conforme al artículo 45, fracción XIV, de la Ley General de Instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, los trabajadores o personas que presten sus servicios en forma directa para realizar los fines del fideicomiso no están ligados laboralmente a la institución fiduciaria, sino al mandante o fideicomitente, y tan es así que las resoluciones que la autoridad competente dicte, como en el caso los laudos, afectaran en la medida que sea necesaria, los bienes materia del fideicomiso.

PRECEDENTES:

Amparo directo 6145/76 Instituto Mexicano del Seguro Social. 14 de julio de 1977  
5 votos. ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

c) Escisión de sociedades:

En las leyes mercantiles mexicanas, en la doctrina o en las resoluciones del Poder Judicial, no encontramos antecedentes jurídicos relativos a la escisión de sociedades; sin embargo sabemos que de hecho y de derecho éste fenómeno se ha dado a la práctica corporativo-administrativa de nuestro país desde hace por lo menos dos décadas, y al igual que en otros países del mundo; sabemos que éste fenómeno se origina en la necesidad de planear administrativamente las operaciones de suministro, manufactura y distribución de bienes de activo, incluso, en ciertos casos como respuesta a problemas prácticos de reorganización corporativa o derivados del ejercicio de derechos de separación de socios en sociedades cuya estructura de capital es fija o de retiro de sociedades de capital variable.

Con base en la regulación corporativa existente en otros países, podemos definir a la escisión de sociedades como el desmembramiento o división de una sociedad en dos o más sociedades, en las que resultan accionistas o socios los mismos de la sociedad original que sufre el desmembramiento o división. En materia laboral, Seguro Social e Infonavit, la sociedad escindida adquiere responsabilidades de otra naturaleza bajo la figura de patrón sustituto, y en este sentido se da una responsabilidad solidaria a nivel estrictamente de relaciones obrero patronales, hasta por el término de seis meses con la sociedad original.

Del anterior comentario realizado por el autor Kaye, podemos enfatizar en el sentido de reafirmar la postura que se ha venido desarrollando a través de la elaboración del presente trabajo, y que reside principalmente en la protección del derecho de los trabajadores de la estabilidad en el empleo, y para prueba basta con observar las disposiciones del Código Fiscal de la Federación en sus preceptos 14 fracción I y 15A, los cuales establece que se considera como transmisión, a la escisión de sociedades, y para efectos de este estudio me apoyo en estos preceptos fiscales, por lo tanto se puede concluir que en caso de escisión de sociedades sí se configura una sustitución patronal.

## CAPITULO V

### DIFERENTES LEGISLACIONES

#### I.- Legislación del I.M.S.S.

El artículo 270 de la legislación del I.M.S.S. dispone que: *En caso de substitución de patrón, el substituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta ley y nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto por escrito, la substitución, hasta por el término de dos años, concluído el cual todas las responsabilidades serán atribuídas al nuevo patrón. Se considera que hay substitución de patrón en el caso de transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos.*

*El Instituto deberá, al recibir el aviso de substitución, comunicar al patrón substituto las obligaciones que adquiere conforme al párrafo anterior. Igualmente deberá, dentro del plazo de dos años, notificar al nuevo patrón el estado de adeudo del substituido.*

*Cuando los trabajadores de una empresa reciban los bienes de ésta en pago de prestaciones de carácter contractual por laudo o resolución de la Autoridad del Trabajo y directamente se encarguen de su operación, no se considerará como substitución patronal para los efectos de esta ley<sup>30</sup>.*

Comparando ambas descripciones en las leyes laborales se observa que la calidad de la descripción y la extensión que abarca este artículo es notoriamente superior a la redacción contemplada en la Ley Federal del Trabajo, pues se incluye el término de

---

<sup>30</sup>MÉXICO. Ley del Seguro Social. Anaya Editores. México, primera edición, 1994.

bienes esencialmente afectos a la explotación y de un ánimo para continuarla, lo cual delimita mejor el área que la legislación federal había descuidado. Por otro lado se menciona un término de dos años para hacer efectiva la responsabilidad solidaria de el patrón substituido respecto del substituto; de igual manera se estipula ese mismo término para que el IMSS informe al nuevo patrón sobre las deudas que se generaron antes de la fecha de la substitución; además incluye un caso sobre el pago de prestaciones hecho con bienes de la empresa aludiendo que no existe la substitución patronal cuando se da bajo éstas circunstancias.

Al margen de las aclaraciones mencionadas en el párrafo anterior, y reconociendo que algunas son ideas son bastante acertadas, es preciso también hacer notar igualmente los errores que consideramos son muy importantes para la interpretación del precepto antes mencionado.

1.- La fecha en la cual empezará a correr el término para que se compute el plazo de responsabilidad solidaria depende de un hecho ajeno a la substitución misma, que es el momento en que se de aviso por escrito al Instituto, sin importar, como ya se mencionó, la fecha en que realmente sucedió la transmisión, y estar sujeto a una posible desatención consistente en no dar aviso por escrito al Instituto, pero no se habla nada de un aviso ni al sindicato, ni a los trabajadores, situación que consideramos desventajosa puesto que deja en estado de incertidumbre jurídica tanto a los trabajadores como al sindicato.

2.- El error más trascendental que apreciamos en el comentario a este precepto consiste en que para la legislación de seguridad social tiene una concepción objetiva de la substitución de patrón, no dando la importancia preferencial al sujeto, y esto radica finalmente en una minimización de los derechos de los trabajadores puesto que, un patrón podría argumentar que no hubo ninguna transmisión de los bienes esenciales afectos a la explotación y que los mismos siguen perteneciendo al antiguo patrón, sino

que simplemente hubo un cambio en el sujeto, más no en el objeto, que en otras palabras podríamos decir, se argumentaría en un juicio que dicho precepto habla solamente de cambio de titularidad de derechos sobre los bienes, no cambio en el sujeto, y entonces podría resultar que tuviéramos dos patrones, uno el propietario de los bienes y otro el que pagara el salario. De conceder validez a la anterior interpretación pudiéramos incluso llegar al absurdo de que al momento de renovar la maquinaria, vendiendo la antigua, el adquirente de ésta se convirtiera en una patrón sustituto.

3.- Otro error importante estriba en la interpretación del concepto "bienes esenciales afectos a la explotación", porque entonces la figura de la sustitución patronal estaría al criterio amplio o reducido de un funcionario, lo cual consideramos que viola las garantías constitucionales mas sagradas como la de legalidad y seguridad jurídica, puesto que si un concepto no se encuentra definido en la ley, entrará entonces el Juez o Presidente de la Junta, a explicar de acuerdo a su particular concepto (en un sentido de ley privativa o especial) cuales son los bienes esenciales afectos a la explotación. Esta situación se pudiera solucionar si a través de una reforma de ley o una jurisprudencia firme, se pudiera indicar al juzgador que es lo que debe comprender por este tipo de bienes.

II.- Legislación Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional.

Al analizar la figura de la sustitución de patrón en materia laboral burocrática, nos encontramos ante una omisión total con respecto a dicha institución, y lo consideramos hasta un punto justificable puesto que tomando en cuenta que estamos hablando únicamente de un solo patrón (Federación, Estado o Municipio), entonces resultaría ineficaz el hecho de legislar sobre tal precepto, pero encontramos casualmente la tesis jurisprudencial que a continuación se menciona y que puso en duda la ineficacia de legislar sobre este tema de estudio:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EXISTE SUBSTITUCIÓN DE PATRÓN CUANDO UNA OFICINA PASA A DEPENDER DE OTRA SECRETARÍA DE ESTADO. (Artículo 19) Si por una disposición del Ejecutivo Federal una oficina o dependencia burocrática que pertenecía a una Secretaría de Estado pasa a formar parte de otra distinta, ésta adquiere el carácter de patrón sustituto en relación con el personal de la oficina que viene a quedar bajo sus órdenes, operando automáticamente el artículo 35 (actualmente 41) de la Ley Federal del Trabajo como supletorio del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. (Ejecutoria: B. I. J., núm. 82, p. 77, de 2 de marzo de 1953.-A.D. 608/1925. Secretario de Recursos Hidráulicos. R. el 6 de febrero de 1952.)

De la anterior exposición encontramos que, como se puede leer en el comienzo de la misma, se fundamenta en el artículo 19 de la legislación burocrática, misma que consideramos pertinente citar: *Artículo 19. En ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores*<sup>31</sup>. Resulta entonces que aquí el legislador intentó proteger al trabajador burócrata, pero no lo hizo completamente, ni en forma clara, puesto la interpretación del precepto puede ir tan lejos o tan corto como el juzgador le permita actuar a su sentido común, incluso podemos entender que en un sentido muy profundo, se intentó hablar de una estabilidad en el empleo, pero desafortunadamente el legislador no tuvo la intención de manifestarse claramente en ese sentido, puesto que como sabemos, en la cuestión política, cada funcionario tiene su propio equipo de trabajo, y esa fue quizás, la razón por la cual, se redactó de esa forma el precepto mencionado. Lo que sí podemos afirmar de esta lección es que no se habla de una substitución patronal, ni se está refiriendo a ningún elemento que nos indique el sentido subjetivo u objetivo en el cual pudiéramos interpretar la substitución de patrón.

---

<sup>31</sup>MÉXICO. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Porrúa. México, vigesimoprimer edición. 1986.

En las siguientes ejecutorias encontraremos algunos criterios que nos explican más a fondo esta figura jurídica aplicada en la legislación del IMSS.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Época : 8A  
Tomo : II Segunda Parte-2  
Página : 530

RUBRO: SEGURO SOCIAL. SUSTITUCIÓN PATRONAL. PUEDE PRESUMIRSE EL ELEMENTO OBJETIVO.

TEXTO: Para que se actualice el supuesto jurídico de la sustitución patronal, a que se refiere el artículo 270 de la Ley del Seguro Social, deben de existir dos elementos fundamentales; el primero, de índole objetiva, consistente en la transmisión por cualquier título de los bienes esenciales afectos a la explotación, y el segundo, de carácter subjetivo, que se refiere al propósito de continuar la explotación de dichos bienes, el cual se presumirá en todos los casos. Si bien es cierto que el citado artículo sólo se refiere a la presunción del elemento subjetivo y no previene expresamente que pueda presumirse la transmisión de los bienes esenciales afectos a la explotación, no es menos cierto que tal precepto no prohíbe acreditar tal extremo a base de presunciones, tomando en cuenta las pruebas que en el juicio se aportaron, porque las presunciones son también medios de prueba; por consiguiente, si la actora no acredita plenamente que el giro que explota es distinto del de la empresa sustituida, debe presumirse la transmisión de los bienes y con ello la figura de sustitución patronal. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 1421/88. Formanova, S. A. de C. V. 20 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Humberto Hernández Fonseca. Secretario: Margarito Medina Villafaña.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Época : 8A  
Tomo : I Segunda Parte-2  
Página : 716

RUBRO: SUSTITUCIÓN PATRONAL. LA TRANSMISIÓN DE BIENES REFERIDA EN EL ARTICULO 270 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DEBE ESTAR PLENAMENTE DEMOSTRADA Y NO INFERIRSE A BASE DE PRESUNCIONES.

TEXTO: El artículo 270 de la Ley del Seguro Social dispone que: "... se considera que hay sustitución de patrón en el caso de transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos...". De lo anterior se infiere que para que se dé el supuesto jurídico de la sustitución patronal deben existir dos elementos fundamentales: a). El primero de carácter objetivo, consistente en la transmisión, por cualquier título, de bienes esenciales afectos a la explotación y b). El segundo de índole subjetiva, que se refiere al ánimo de continuar la explotación de dichos bienes. El dispositivo legal en comento únicamente establece la presunción respecto al elemento subjetivo, es decir, el propósito de continuar la explotación, pero esa presunción está lógicamente condicionada a la existencia del elemento objetivo que viene a ser la transmisión de bienes, la cual debe estar plenamente demostrada. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 492/88. Arturo Martínez Vargas. 7 de junio de 1988. **Unanimidad** de votos. Ponente: María Antonieta Azuela de Ramírez. Secretario: Francisco de Jesús Arreola Chávez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Época : 8A  
Tomo : XI-Abril  
Página : 272

RUBRO: LEY DEL SEGURO SOCIAL. ARTICULO 270, SU INTERPRETACIÓN.

TEXTO: 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 **substitución** 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 de 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.

PRECEDENTES:

Amparo en revisión 26/92. 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.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Época : 8A  
Tomo : XIV-Septiembre  
Tesis : I. 4o. A. 723 A  
Página : 440  
Clave : TC014723 ADM

RUBRO: SUBSTITUCIÓN PATRONAL, DEMOSTRACIÓN DE LA. ARTICULO 270 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

TEXTO: A efecto de que se dé la substitución patronal prevista por el artículo 270 de la Ley del Seguro Social, previo a la consideración de si hubo o no transmisión de los bienes afectos a la explotación, así como el ánimo de continuar con la misma, es preciso que el Instituto Mexicano del Seguro Social demuestre la existencia, tanto del patrón substituido, como del substituto, pues no estando acreditada la existencia de cualesquiera de éstos, no es posible tener por acreditada la substitución patronal.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Revisión fiscal 494/94. Titular de la Jefatura de Servicios Legales del Instituto Mexicano del Seguro Social. (Diseño Planeado en Muebles, S. A.). 4 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime C. Ramos Carreón. Secretario: Luis Enrique Ramos Bustillos.

De las anteriores ejecutorias se desprende que el criterio de los más altos Tribunales en la materia laboral distinguen dos elementos característicos los cuales son a) **un elemento objetivo** que consiste en la transmisión de la titularidad de los bienes de la empresa o del patrón, y b) **un elemento subjetivo** que consiste en el ánimo de continuar con la explotación de la actividad laboral. En mi personal punto de vista, considero que de éstos dos elementos, el que merece mayor estudio y precisión de acuerdo a la interpretación de la redacción del artículo 270 de la ley del IMSS, es el objetivo, ya que como se hizo mención anteriormente existe una gran laguna jurídica que probablemente se está intentando cubrir con éstas ejecutorias que han sido un criterio no obligatorio, que puede auxiliar en la aplicación de dicho precepto.

## CAPITULO VI

### ENTREVISTAS

Distinguido licenciado, por medio de la presente me permito presentarme y a la vez manifestarle un cordial saludo, soy un egresado de la Escuela de Derecho de la Universidad Panamericana Sede Guadalajara, Generación 91-96, y actualmente me encuentro elaborando mi trabajo de tesis con el tema: *la naturaleza jurídica de la substitución patronal*, por este motivo es que me permito distraer su fina y amable atención a efectos de poder cuestionarle con todo respeto, acerca de algunos temas relacionados con esta figura jurídica, materia de mi tesis profesional, por lo que me gustaría contar con su apreciada y valiosa información para enriquecer mi trabajo con sus vastos conocimientos sobre el tema.

Preguntas:

1.- Cuales serían para usted los elementos de la substitución patronal?

2.- De acuerdo a su punto de vista, la substitución patronal, se da por un cambio de empresario (elemento subjetivo), o por la trasmisión los bienes de una empresa (elemento objetivo)?

3.- Considera usted que de acuerdo con esta figura jurídica, el cambio de denominación de una empresa puede generar la substitución del patrono?

4.- La nacionalización, estatización y reprivatización bancaria fueron una substitución patronal?

5.- Se puede dar esta figura jurídica en materia de:

- expropiación?
- fideicomiso?
- escisión de sociedades?

6.- De acuerdo al principio romano RES INTER ALIOS ACTA, (los convenios lato sensu, solo surten efectos entre las partes, no frente a terceros) el nuevo patrón podría excepcionarse con base en este argumento?

7.- Considera usted que sería mejor establecer una responsabilidad SUBSIDIARIA en vez de una responsabilidad solidaria, que pudiera proteger mas al trabajador?

8.- Considera usted que sería mejor ampliar el término de seis meses a un año (plazo en el prescriben las acciones del trabajo según el artículo 516 de la LTF) en beneficio del trabajador?

9.- Podiéramos hablar de una substitución patronal en la legislación burocrática?

Gracias por sus finas atenciones.

P. D. Rodolfo Gutiérrez Díaz.

I.- Entrevista al Magistrado Andrés Cruz Martínez. Presidente del Tribunal Colegiado del Tercer Circuito en Materia Laboral con sede en Guadalajara, Jalisco.

1.- Serán a mi consideración los enunciados en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo y consisten en trabajador, patrón sustituto y sustituido.

2.- Se da por el cambio de un empresario, de un patrón, así que por lo tanto se trata de un aspecto subjetivo, pues concierne al sujeto más que al objeto.

3.- No necesariamente, esto implicaría una serie de requisitos más que ameritan un estudio profundo, pero sí se pudiera dar.

4.- En mi opinión sí se dió esta figura en la materia bancaria.

5.- Sí, ya que en todos estos casos estamos ante un cambio de personas titulares de derechos, así que tanto en la expropiación, como en el fideicomiso y en la escisión de sociedades, existe la figura de la sustitución patronal.

6.- Si podría pero existirían ciertos inconvenientes que será necesarios plantearlos debidamente, ya que esos contratos celebrados con anterioridad están protegidos por la ley, y no podrán verse afectados esos derechos adquiridos previamente y reconocidos por la ley.

7.- Pudiera ser un buen tema de estudio, pudiera ser factible, considero que sí.

8.- Pudiera ser, pero con la salvedad de que se estableciera un plazo mínimo y uno máximo, para efectos de poder tener un rango de tiempo sobre el cual pudieramos actuar.

9.- Legalmente no está establecida en la legislación burocrática, pero de hecho sí se da.

II.- Entrevista al Licenciado Jorge Guevara Rubio, Magistrado del Tribunal de Escalafón, con residencia en Guadalajara, Jalisco y Representante Patronal de la Décima Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje en Guadalajara, Jalisco.

1.- Serían en mi parecer, primeramente los instrumentos de trabajo, la materia prima y los medios de producción, en segundo lugar, la actividad de la empresa o patrón, en tercer lugar los propios trabajadores, y por último el domicilio en donde se desarrolla o presta el servicio.

2.- Se dan los dos aspectos necesariamente, considero.

3.- Sí, si es posible que se pueda dar.

4.- Claro que fueron una substitución patronal, aclarando que lo sucedido fue una estatización.

5.- En materia de expropiación, cuando el Estado se vuelve titular de una fuente de trabajo, efectivamente estamos ante una substitución patronal; en materia de fideicomisos, sería muy dudable y cuestionable; y por último en caso de una escisión de sociedades, también se genera la substitución patronal.

6.- Definitivamente que no, puesto que la ley laboral es muy clara, no es correcto que sigamos principios civiles, pues no es posible aplicarlos en este caso.

7.- Considero que no existe inconveniente alguno en este aspecto, puesto que ambas se dan, ya que si no responde uno, lo hará necesariamente el otro, así entonces se dan ambas figuras a la vez.

8.- No, porque no habría mucha diferencia, y me pregunto porque seis meses?, porque no tres?, o cinco?. Considero que sería igual, no habría mucha diferencia ni protección.

9.- Considero que no, ya que en esta legislación, el Estado es el propietario, y en esos casos simplemente se indemniza al trabajador cuando sucede esto, incluso cuando estamos hablando de diferentes esferas, como la local, la estatal o la federal, el patrón sigue siendo el mismo Estado y como tal responderá.

## CAPITULO VII

### ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA

I.- Jurisprudencia firme y Tesis Jurisprudenciales.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8A

Tomo : VIII NOVIEMBRE

Tesis : I. 1o. T. 198 L

Página : 318

Clave : TC011198 LAB

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: SUBSTITUCION PATRONAL.

TEXTO: Para la procedencia de la declaración de sustitución de patrón, no es presupuesto de la acción que el actor acredite que el nuevo patrón se dedique a la misma actividad y tenga el mismo giro que el sustituido, pues tal requisito no lo exige el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 6091/90.- Muebles Clásicos Contemporáneos, S.A.- 6 de septiembre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretaria: Ma. Guadalupe Villegas Gómez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Epoca : 8A  
Tomo : V SEGUNDA PARTE-2  
Tesis : 17  
Página : 555  
Clave : TC092017 LAB  
TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD. SUBSTITUCION DE PATRON NO AFECTA LA GRATIFICACION POR AÑOS DE SERVICIOS.

TEXTO: La interpretación de la cláusula 79 del contrato colectivo de trabajo, debe hacerse atendiendo a lo que establece el artículo 41 de la Ley Federal de la materia, en razón de que, por acuerdo presidencial de fecha diez de agosto de mil novecientos sesenta y siete, publicado en el Diario Oficial de la Federación el catorce del mismo mes, quedó establecido, entre otras cosas, que la Comisión Federal de Electricidad se substituía como patrón de la empresa Industrial Eléctrica Mexicana, Sociedad Anónima de Capital Variable; y como consecuencia de ello asumía todas las obligaciones que legalmente le eran exigibles a aquéllas. Como consecuencia de lo anterior, las relaciones de los trabajadores con la Comisión Federal de Electricidad, se regirían por el contrato colectivo celebrado con el sindicato de trabajadores de dicha empresa, de acuerdo además, con el convenio tripartita del seis de julio de mil novecientos sesenta y seis. De ahí que, el beneficio que deriva de la cláusula 79 del contrato colectivo de trabajo en vigor y que se refiere a una gratificación por antigüedad, debe entenderse en el sentido de que ésta comenzó a correr a partir de que los trabajadores ingresaron a la empresa substituida "Industrial Eléctrica Mexicana, S.

A. de C. V.", sin que con ello se interrumpiese la continuidad en la relación laboral. En esas condiciones, la "fecha de ingreso a la institución", a que se refiere las cláusula en comento, no puede ser otra que la fecha en que los trabajadores empezaron a laborar en "Industrial Eléctrica Mexicana, S. A. de C. V.", con mayor razón porque esa gratificación es por antigüedad. Luego ante la continuidad del trabajo con el medio de producción, no es jurídico estimar exclusivamente, "que la antigüedad es para efectos de jubilación, pero nunca para pago de gratificación a que se refiere la cláusula 79 del contrato colectivo de trabajo...", pues esto equivale a desconocer la figura de sustitución patronal que establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, dejando al capricho o conveniencia del patrón la aplicación del derecho. A mayor abundamiento, el contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales entre Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, para el período mil novecientos ochenta y cuatro a mil novecientos ochenta y seis cuyo ejemplar obra agregado en autos, contiene la cláusula 79 a que se vine haciendo referencia; del que claramente se infiere que el beneficio de antigüedad que contiene dicha cláusula les es aplicable a los extrabajadores de "Industrial Eléctrica Mexicana, S. A. de C. V.", que forman parte de ese organismo sindical, desde la fecha de sustitución patronal ocurrida, como ya se ha precisado, el catorce de agosto de mil novecientos sesenta y siete; sin que al respecto se hiciera alguna exclusión respecto de los trabajadores asimilados a Comisión Federal de Electricidad.

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

### PRECEDENTES:

Amparo directo 427/89.- Enrique Arellano Padilla y otros.- 31 de octubre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente.- Andrés Zárate Sánchez.- Secretaria: Eva Elena Martínez de la Vega.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Epoca : 8A  
Tomo : III SEGUNDA PARTE-1  
Tesis : 95  
Página : 104  
Clave : TC031095 LAB  
TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: ANTIGÜEDAD ADQUIRIDA POR LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA. NO LA AFECTA LA SUBSTITUCION PATRONAL.-

TEXTO: La substitución de patrono no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones derivadas de los contratos de trabajo que con el patrón substituido se habían celebrado, según lo establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, lo que significa que los derechos de los trabajadores generados con anterioridad por la prestación de servicios a la empresa substituida, como serían la antigüedad, continuidad y estabilidad del empleo, se den en contra de la empresa absorbente, sin que pueda oponerse, principalmente, en cuanto a la antigüedad, el hecho de que la patronal substituta demuestre que se constituyó en fecha posterior a la en que los obreros comenzaron a laborar para substituirlo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 214/89.- Fábricas Textiles Mexicanos de Desarrollo Industrial, S.A. de C.V.- 30 de junio de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.- Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Epoca : 8A  
Tomo : III SEGUNDA PARTE-2  
Tesis : 250  
Página : 526  
Clave : TC015250 LAB  
TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON, CASO DE SUBSTITUCION DEL, POR ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO. AUTOTRANSPORTES DE PASAJEROS.

TEXTO: De acuerdo con el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que contempla la figura jurídica denominada sustitución patronal, la negociación reemplazada por otra unidad económica que incorpore el patrimonio de aquélla a ésta, se hace responsable de las obligaciones obrero-patronales anteriores a la fecha de la sustitución, persistiendo de los derechos de los trabajadores, y la ley sólo establece un plazo por el cual la relevada, tiene que garantizar las cargas contraídas por la que sule; de manera tal que si un decreto presidencial que crea un organismo público descentralizado integrado con los bienes muebles e inmuebles que el Gobierno Federal y el Departamento del Distrito Federal le destinen, y que mediante resolución el último de los mencionados revoca las concesiones otorgadas a particulares, para la prestación del servicio público de transporte de pasajeros en autobuses, entre los que se encuentra el patrón originalmente demandado y asimismo determina que los vehículos, bienes inmuebles y muebles, destinados al

servicio de quienes cuyas concesiones se revocaron pasarían a formar parte del Departamento del Distrito Federal, es dable concluir que el organismo descentralizado cuenta con los elementos y concesiones que tenía en principio el demandado, por lo que dada la suplencia de aquél las relaciones de trabajo de la empresa no se afectaron, ya que el organismo público incorporó en su patrimonio los bienes y con ellos los derechos y obligaciones de las entidades a quienes les fue retirada la concesión, incluyendo los derechos de las relaciones obrero-patronales.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 9985/88.- José Dolores Toledo Gutiérrez.- 9 de febrero de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.- Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Epoca : 8A  
Tomo : III SEGUNDA PARTE-2  
Tesis : 23  
Página : 526  
Clave : TC042023 LAB  
TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON, SUBSTITUCION DE. CASO EN EL QUE EXISTE.

TEXTO: Si de las pruebas aportadas se desprende que el centro de trabajo demandado realiza actividades idénticas a las que ejecutaba la anterior empresa, en el propio domicilio y con el mismo personal y herramienta de trabajo, ello es suficiente para determinar la existencia de la sustitución patronal a que alude el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, pues implica que hubo transmisión de bienes, derechos y obligaciones en favor del primero.

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

### PRECEDENTES:

Amparo directo 252/89.- Rafael Chantaca Carranza.- 19 de junio de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Ernesto Rosas Ruiz.- Secretario: José Merced Quintanilla Vega.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Epoca : 8A  
Tomo : III SEGUNDA PARTE-2  
Tesis : 21  
Página : 527  
Clave : TC091021 LAB  
TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON SUBSTITUTO, LA DECLARACION DE, CONSTITUYE VIOLACION A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO.

TEXTO: En el juicio de amparo indirecto en que se reclama la declaración de patrón sustituto formulada por la Junta responsable, debe sobreseerse, ya que ello

constituye una violación a las leyes del procedimiento, que sólo puede reclamarse en el juicio de amparo directo que en su caso, se interponga en contra del laudo que llegue a dictarse en el juicio laboral, conforme a lo dispuesto por el artículo 73 fracción XVIII en relación con el 192 de la Ley de Amparo y la Tesis de Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, número 109, de la compilación 1917-1965, Cuarta Sala.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

#### PRECEDENTES:

Amparo en revisión 400/88.- Teodoro Santiago Martínez.- 19 de enero de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Enrique Arizpe Narro.- Secretario: Faustino Azpeitia Arellano.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Epoca : 8A  
Tomo : II SEGUNDA PARTE-2  
Tesis : 57  
Página : 554  
Clave : TC031057 LAB  
TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: SUBSTITUCION PATRONAL, CASO EN QUE ES INNECESARIO EL AVISO FORMAL DE LA.-

TEXTO: Es irrelevante que el patrón substituido no dé el aviso de substitución patronal a que se refiere el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, si se demuestra

que el patrón sustituto, con tal carácter, giró instrucciones a los empleados respecto de las labores inherentes al trabajo y cuyo documento fue firmado por dichos trabajadores.

#### TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

#### PRECEDENTES:

Amparo directo 596/87.- Martha López Carrizález y coagraviados.- 21 de septiembre de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.- Secretario: Hugo Gómez Avila.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Epoca : 8A  
Tomo : II SEGUNDA PARTE-2  
Tesis : 5  
Página : 554  
Clave : TC052005 LAB  
TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: SUBSTITUCION PATRONAL. CASO EN QUE NO AFECTA LA EJECUCION DE UN LAUDO.-

TEXTO: La Junta Laboral no tiene obligación de llamar a juicio al patrón sustituto, cuando éste no informó a los trabajadores de la sustitución y por esa razón no estaban obligados a saber que ya existía un nuevo patrón, circunstancia que por otra parte no puede perjudicar al trabajador impidiendo la ejecución del laudo.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 24/88.- Inversiones Ramírez, S.A. y otros.- 19 de octubre de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor Hugo Díaz Arellano.- Secretario: Víctor Hugo Guel de la cruz.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 7A

Volumen : 18

Página : 79

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PETROLEROS, ANTIGÜEDAD DE LOS, RECONOCIDA A TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS EXPROPIADAS,

TEXTO: En el convenio de veintiocho de julio de mil novecientos cuarenta y cuatro, Petróleos mexicanos, sin considerarse patrón sustituto de las empresas expropiadas, reconoce la ANTIGÜEDAD de los trabajadores al servicio de las empresas petroleras expropiadas a cuyo servicio se encontraban y sin perjuicio de la acción que los trabajadores han deducido en contra de dichas compañías, sobre el pago de indemnizaciones por rompimiento de sus contratos de trabajo (clausula 2do), pero en la clausula 5to del citado convenio, el sindicato a nombre de los trabajadores, hizo cesión lisa, llana y perfecta a la empresa de los créditos litigiosos que los cedentes tienen respectivamente, frente a sus antiguos patronos por la ruptura de contratos el siete de marzo de mil novecientos treinta y ocho. así que, si el sindicato a cambio del reconocimiento de la ANTIGÜEDAD de los trabajadores, cedió los créditos de los mismos a Petróleos mexicanos, los trabajadores no tienen ningún derecho para

reclamar los citados créditos, puesto que dejaron de ser bienes que estuviesen en sus patrimonios.

**PRECEDENTES:**

Amparo Directo 2118/69 Rafael Gomez Morales. 4 de Diciembre de 1969 5 votos.  
Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 7A

Volumen : 75

Página : 21

TESIS JURISPRUDENCIAL

**RUBRO: PATRON, SUBSTITUCION DE. SI NO SE DA AVISO A LOS TRABAJADORES, EL SUBSTITUIDO SIGUE SIENDO SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE.**

**TEXTO:** De acuerdo con el párrafo final del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el termino de seis meses por el que el patrón substituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, se contara a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución a los trabajadores; de manera que si tal aviso no se produce, el substituido sigue siendo responsable solidariamente con el substituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el computo de los mencionados seis meses.

**PRECEDENTES:**

Amparo directo 3232/74 federico Sánchez rivera y otro. 10 de marzo de 1975  
unanimidad de 4 votos. ponente: salvador Mondragón guerra.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 7A

Volumen : 163-168

Página : 41

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: SUBSTITUCION PATRONAL EN CASO DE TRANSMISION  
PARCIAL DE LA EMPRESA.

TEXTO: La sustitución patronal opera no solo cuando se transcribe la totalidad de la entidad jurídico económica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, sino que también opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original.

PRECEDENTES:

Amparo directo 7742/81 Francisco Rodríguez Huesca y otro. 11 de agosto de 1982  
Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. quinta época: tomo XLVII,  
pág. 2400 Sexta época: Volumen XXI, quinta parte, pág. 61 Séptima época: volúmenes  
157-162, quinta parte, pág. 55

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 7A

Volumen : 181-186

Página : 138

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON SUBSTITUTO, OBLIGACIONES DEL.

TEXTO: Aun 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.

PRECEDENTES:

Tribunal Colegiado del Decimo Segundo Circuito. Amparo en revisión 110/78. Arroceros Cosmos, S. A. de C. V. 15 de Junio de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Domínguez Viloria.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 7A

Volumen : 199-204

Página : 147

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: SALARIOS CAIDOS. A SU PAGO DEBE TAMBIEN CONDENARSE AL PATRON SUBSTITUTO.

TEXTO: Si en autos quedo determinado que el hecho del despido injustificado ocurrió con anterioridad a la fecha en que tuvo lugar la enajenación de los predios en que los actores desempeñaban sus servicios, es claro que al actualizarse la figura jurídica de la substitución patronal los adquirentes de la negociación demandada quedaron obligados con el patrón substituido respecto de los hechos y consecuencias derivados de la relación laboral, por lo que también se impone su condena al pago de los salarios caídos.

#### PRECEDENTES:

Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito Amparo Directo 715/82. Jose Ixmatalahuaca Reyes y Coagraviados. 9 de Octubre de 1985. Ponente: Tomas Enrique Ochoa Moguel.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 7A

Volumen : 84

Página : 69

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: SUBSTITUCION PATRONAL.

TEXTO: Surge la figura jurídica laboral de la substitución patronal, cuando se adquiere la totalidad o la casi totalidad del centro de trabajo como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. por tanto, el adquirente es responsable de las obligaciones obrero patronales anteriores a la fecha de la substitución, independientemente de que la negociación le fuera adjudicada en remate, como

culminación de juicio sumario hipotecario y de que el negocio estuviera cerrado por incosteabilidad, pues en el pasivo de la empresa esta el adeudo al trabajador.

**PRECEDENTES:**

tribunal colegiado del octavo circuito. Amparo directo 36/75 luis olivo herrera y coagraviados. 19 de mayo de 1975 unanimidad de votos. Ponente: guillermo velasco felix. precedente: septima epoca: Volumen 82, sexta parte, pag. 86

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 7A

Volumen : 40

Página : 28

TESIS JURISPRUDENCIAL

**RUBRO: DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO POR EL PATRON SUBSTITUTO.**

**TEXTO:** Si un trabajador se dice despedido en cierta fecha, y en una posterior se vende la fuente de trabajo, desde luego no se puede estimar que haya prestado servicios al nuevo patrón, pero si éste al contestar la demanda aduce que el actor dejo de concurrir voluntariamente a sus labores, en lo cual ésta conteste el anterior patrón y codemandado, ofreciendo aquel al reclamante el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, debe presumirse que éste ofrecimiento está hecho de buena fe y por tanto en esas circunstancias se opera la reversión de la carga de la prueba del despido aducido debiendo probarlo el trabajador.

**PRECEDENTES:**

Tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito. Amparo directo t-162/72 Guadalupe Maldonado Zimbron. 28 de abril de 1972 Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Instancia: Pleno

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : XXII

Página : 50

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES. COMPETENCIA LABORAL. BANCO HIPOTECARIO Y DE OBRAS PUBLICAS, S. A.

TEXTO: De conformidad con los artículos 1o. y 2o., de la ley general de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y 1o., 2o. y 3o., de la ley orgánica del banco nacional hipotecario urbano y de obras publicas, s. a., dicho banco es una institución descentralizada del gobierno federal. además, como sociedad anónima, desempeña sus actividades conforme al contrato relativo, en el que tuvo intervención el gobierno federal. en consecuencia, el conocimiento del juicio laboral promovido por uno de sus empleados, contra dicha institución, como patrón primitivo, y contra un ayuntamiento, como patrón sustituto, corresponde a la junta federal de conciliación y arbitraje, de conformidad con lo prevenido por la fracción XXXI del artículo 123 de la constitución general de la república, en cuanto a que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, como regla general, pero que sera de la competencia exclusiva de las autoridades federales, en los casos de excepción que en la misma fracción se señalan, y entre los cuales se encuentran las empresas que sean administradas en

forma descentralizada por el gobierno federal, debiendo quedar sujeto el patrón substituto, también demandado en el caso que se estudia, de manera conjunta con el patrón primitivo, al fuero que corresponde a este ultimo, que en la especie es de carácter federal.

#### PRECEDENTES:

Competencia 35/55. Amadeo Rodriguez Velazquez. 14 de Abril de 1959. Mayoría de 16 Votos. Ponente: Agapito Pozo.

Instancia: Pleno

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : VIII

Página : 9

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: BANCO NACIONAL HIPOTECARIO URBANO Y DE OBRAS PUBLICAS, S. A. COMPETENCIA EN CASO DE CONFLICTOS OBREROS.

TEXTO: El mencionado banco es una institución descentralizada del gobierno federal que se encuentra regida por su ley orgánica de ocho de febrero de mil novecientos cuarenta y nueve, en cuyo artículo 1o. se declaró que debería seguir conservando esa misma denominación, determinandose en el artículo 2o. las finalidades de dicha institución de crédito, y estableciéndose en el artículo 3o. que las acciones representativas de su capital y correspondientes a la serie a, en numero de novecientos sesenta mil, de carácter nominativo, y con valor nominal de cien pesos cada una, solo podrían ser suscritas por el gobierno federal. en consecuencia, el conocimiento del juicio laboral promovido contra dicho banco, como patrón primitivo, y

contra el patrón sustituto de dicha institución, corresponde a la junta federal de conciliación y arbitraje, de acuerdo con lo prevenido por la fracción XXXI del artículo 123 de la constitución general de la república, en cuanto a que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, como regla general, pero que sera de la competencia exclusiva de las autoridades federales, en los casos de excepción que en la misma fracción se señalan, entre los cuales se encuentran las empresas que sean administradas en forma descentralizada por el gobierno federal, debiendo quedar sujeto el patrón sustituto, también demandado de manera conjunta con el patrón primitivo, al fuero que corresponde a este ultimo, que en el caso, como se ha dicho, es el de carácter federal.

#### PRECEDENTES:

Competencia 133/56. Salvador Hernández Duque. 18 de Febrero de 1958.  
Unanimidad de 16 Votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : XIII

Página : 175

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON, SUBSTITUCION DEL.

TEXTO: Si una empresa o razón social se incorpora a otra ya existente y aporta toda su maquinaria e implementos de trabajo, clausurando su factoría o taller, es indudable que la empresa que la absorbe se convierte en patrón sustituto respecto del

trabajador que pasa a prestar sus servicios en esta ultima. la ley laboral cuida de la estabilidad del obrero en su trabajo y de la persistencia de sus derechos adquiridos al servicio del patrón independientemente de los cambios de propiedad que sufra la fuente de trabajo. por lo que la empresa sustituta esta obligada a reconocer los derechos de antigüedad que el trabajador hubiese adquirido en la sustituida.

#### PRECEDENTES:

Amparo Directo 1378/56. Quintiliano García. 16 de Julio de 1958. Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Mario G. Rebolledo F. Volumen VIII, Quinta Parte, Pág. 146 (Segunda Tesis).

Amparo Directo 5208/56. Consuelo Marmolejo Delgado. 10 de Febrero de 1958. Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. Volumen XI, Quinta Parte, Pág. 93.

Amparo Directo 5331/57. Reyes Tinoco Plata Y Coags. 8 de Mayo de 1958. Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : XV

Página : 180

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: SUBSTITUCION PATRONAL IMPOSIBLE.

TEXTO: Si a consecuencia de conflictos obrero patronales seguidos por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo contra la empresa respectiva, esta cede en pago a sus trabajadores todos los bienes que le pertenecen y la adquisición por estos últimos es totalmente libre de todo gravamen o compromiso económico que pudieran derivarse de tales o cuales acciones laborales, porque la junta haya liberado a aquella de toda responsabilidad en el conflicto relativo, no pueden hacerse efectivas en los bienes cedidos, responsabilidades establecidas por condena contra el sindicato de referencia, ya que la substitución patronal no pudo serlo del sindicato a sus agremiados, sino que lo fue exclusivamente de los propietarios de la fabrica a estos.

#### PRECEDENTES:

Amparo Directo 870/58. Gildardo Canseco Sandoval Y Coags. 3 de Septiembre de 1958. Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Mario G. Rebolledo F.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : XXV

Página : 102

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON SUBSTITUIDO, RESPONSABILIDAD DEL.

TEXTO: Si el negocio fue vendido por el propietario a otra persona, y esta como nueva propietaria fue quien rescindió los contratos de trabajo de los actores, ninguna responsabilidad tuvo con tal acto el primer propietario. si la quejosa no aporó ninguna prueba para demostrar que a los actores les había pagado los días festivos y de descanso semanal y que se les habían concedido vacaciones; ni tampoco justifico

con ninguna probanza que les hubiera pagado completo el salario fijado; antes de vender el negocio a otra persona, la responsable justamente condeno a cubrirle el importe de todas estas prestaciones por el año anterior a la fecha en que dejo de ser propietaria del negocio.

#### PRECEDENTES:

Amparo Directo 1186/58. Amelia Lince de Gomez. 2 de Julio de 1959. Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Angel Carvajal.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : XXXVI

Página : 78

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON SUBSTITUTO, RESPONSABILIDAD DEL.

TEXTO: Si el propio demandado confeso expresamente, al contestar la demanda, que es miembro o socio de la empresa y que el taller en que trabajo el actor había sido de su propiedad antes de serlo de otra persona, admitiendo que tal sustitución patronal ocurrió cinco meses antes de la presentación de la demanda laboral, se coloca así el mismo dentro del periodo de seis meses de la responsabilidad solidaria existente entre el patrón substituido y el substituto, a que se refiere el artículo 35 del Código Laboral.

#### PRECEDENTES:

Amparo directo 7762/57. Concepción Montes de Hernández y coags. 3 de junio de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mariano Azuela.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : XXXVI

Página : 79

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRONES SUBSTITUIDOS, CONTRATOS CELEBRADOS POR LOS.

TEXTO: Si el quejoso confeso que el taller donde trabajó el actor fue de su propiedad y posteriormente pasó a serlo de otra persona moral de la que él forma parte se concluye que el citado quejoso sí contrató al actor.

PRECEDENTES:

Amparo directo 7762/57. Concepción Montes de Hernández y coags. 3 de junio de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mariano Azuela.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : XXXVII

Página : 49

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON SUBSTITUTO, RESPONSABILIDAD DEL.

TEXTO: Si se dieron por terminados los contratos individuales de trabajo con el patrón substituido, y es indudable que los trabajadores estuvieron laborando con el patrón substituto con base en nuevos contratos, al quedar rescindidos o rotos origino nuevas responsabilidades para el nuevo patrón.

PRECEDENTES:

Amparo directo 4519/57. Banco Nacional de Comercio Exterior, S. A. Departamento Fiduciario. 5 votos. Ponente: Mariano Azuela.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : XL

Página : 63

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRONES SUBSTITUTOS, OBLIGACIONES DE LOS.

TEXTO: El hecho de que en la escritura se haya establecido que se vendía la negociación libre de toda responsabilidad por lo que respecta al trabajo del personal, no releva al patrón substituto de la obligación laboral que precisa el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que constituye en deudores solidarios al patrón substituto y al substituido por las obligaciones derivadas del contrato y la ley, nacidas antes de la sustitución y hasta por el término de seis meses.

PRECEDENTES:

Amparo directo 2496/60. Oliverio de Anda. 14 de octubre de 1960. 5 votos.  
Ponente: Agapito Pozo.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : XLIII

Página : 36

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRONES SUBSTITUTOS, NO LOS SON LOS ACREEDORES QUE EMBARGAN LA EMPRESA.

TEXTO: Aunque es verdad que en los juicios ejecutivos mercantiles, los bienes embargados quedan bajo la responsabilidad del acreedor, en deposito de persona nombrada por este, según el artículo 1392 del código de comercio, también lo es que esa responsabilidad del acreedor no llega al extremo de que se le considere, desde el punto de vista laboral, como patrón sustituto de los trabajadores que laboren en las negociaciones, empresas o fondos embargados, ya que estos son administrados por el depositario interventor y es el quien, al desempeñar su cargo, emplea los servicios de tales trabajadores. por tanto, conforme a este orden de ideas, resulta evidente que el acreedor del juicio mercantil, no teniendo la calidad de patrón respecto de los trabajadores miembros del sindicato actor, carece de legitimación pasiva para ser considerado como demandado en el juicio laboral, ya que la responsabilidad que como embargante tiene con respecto a los bienes embargados, solo es de orden económico, para responder de los daños y perjuicios que sufran dichos bienes por culpa, imprudencia o negligencia imputables al depositario que hubiere nombrado, como consecuencia de la obligación que este tiene de custodiar y

conservar dichos bienes con el cuidado de un diligente administrador equiparable a un buen paterfamilias.

#### PRECEDENTES:

Amparo directo 5695/57. banco nacional de crédito agrícola, S. A. 4 de enero de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mariano Azuela.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : XLIV

Página : 41

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON SUBSTITUTO, NO TIENE ESE CARACTER UN DISTRIBUIDOR AUTORIZADO.

TEXTO: Aun dentro del supuesto de que las operaciones de la compañía hubiesen continuado en determinado lugar, si los propios actores admiten que ello fue al través de un distribuidor autorizado, persona que en todo caso carecería de los atributos para estimarlo como patrón de las trabajadoras afectadas, la junta no podía condenarlo con fundamento en este hecho, a una reinstalación que resultaría improcedente, tanto porque el sindicato quejoso acepta que con quien tenía celebrado contrato colectivo de trabajo era con la citada compañía como porque en cualquier eventualidad el distribuidor no fue demandado ni como patrón sustituto y mucho menos como intermediario de la empresa, que es el carácter que se pretende atribuirle en la demanda de garantías.

## PRECEDENTES:

Amparo directo 5053/60. sindicato único de empleados de comercio, industria, oficinas particulares y similares de veracruz, ver. 9 de febrero de 1961. unanimidad de 4 votos. ponente: angel gonzalez de la vega.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : XLIV

Página : 41

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON SUBSTITUTO, RESPONSABILIDAD DEL.

TEXTO: Adquirida la calidad del patrón sustituto y desarrollandose ya la actividad laboral de los trabajadores en su beneficio, se asume la responsabilidad de todos los actos realizados en perjuicio de sus trabajadores. en efecto, el artículo 35 de la ley federal del trabajo, al prevenir que la sustitución del patrón no afectara los contratos de trabajo existentes, esta determinando que el cambio de dueño de una negociación no es causa que pueda afectar los derechos de los trabajadores al servicio de la misma, constituyendo dicha prevención una limitación para el vendedor y el comprador. por lo mismo, toda clausula que altere este principio es nula, ya que los particulares no pueden derogar esta disposición de orden publico, ni restringir los derechos de quienes no intervienen en la operación de traspaso. en consecuencia, si el quejoso aduce que debe operar lo convenido entre el y la anterior propietaria del negocio, en el sentido de que esta ultima asumiría toda la responsabilidad respecto al despido de los trabajadores, por haber convenido en que dejaba en libertad al comprador para conservar o no la planta de trabajadores de la negociación,

otorgándole el privilegio de poder despedirlos dentro de un mes de prueba, tal clausula, como se ha dicho, carece de eficacia legal dentro de la controversia laboral, independientemente de que ligue como una relación de carácter civil a las partes que la convinieron. por tanto, no puede admitirse que el quejoso pueda valerse de ella para que desaparezca su responsabilidad ante el despido de que hizo objeto a sus trabajadores.

#### PRECEDENTES:

Amparo directo 3557/59. petronilo Rodríguez Hernández. 2 de febrero de 1961. unanimidad de 4 votos. ponente: gilberto valenzuela.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : XLIV

Página : 42

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRONES SUBSTITUIDOS, RESPONSABILIDAD EXTINGUIDA DE LOS.

TEXTO: De acuerdo con el artículo 35 de la ley federal del trabajo, los anteriores patrones dejaron de tener responsabilidad alguna, al haber transcurrido un termino superior a seis meses entre la fecha en la que ya no tuvieron injerencia en el negocio y aquellas en la que ya no prestaron servicios los trabajadores afectados.

#### PRECEDENTES:

Amparo directo 688/60. Juan palomares y coags. 9 de febrero de 1961.  
unanimidad de 4 votos. ponente: angel carvajal.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : LV

Página : 67

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON SUBSTITUTO.

TEXTO: Por virtud de los contratos de trabajo surge una relación entre el trabajador y la unidad jurídica económica donde presta sus servicios, independientemente de la persona física que actúa como patrón, principio que deja establecidos los fundamentos formales de la institución laboral llamada substitución del patrón.

PRECEDENTES:

Amparo Directo 1680/61. Carlos Martinez Canto. 26 De Enero De 1962.  
Unanimidad De 4 Votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : LXII

Página : 45

## TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON, SUBSTITUCION DEL.

TEXTO: Para que surta efectos jurídicos el fenómeno de la substitución de patrón, no es necesario que sea declarado, sino solo que se pruebe que una empresa se transmite de una persona a otra en forma tal, que el patrimonio como unidad pase a ser propiedad de la segunda, puesto que tal substitución no es sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar en otro y que produce un doble efecto, consistente el primero en que las relaciones de trabajo permanecen intactas como si no hubiese efectuado la transmisión, en virtud de que en ella no son parte los trabajadores y no pueden afectarse sus derechos, en tanto que el segundo consiste en que el nuevo patrón responde por las obligaciones preexistentes en favor de los trabajadores, lo que a su vez no es sino una transmisión de obligaciones, cuyo objeto es garantizar los salarios y demás prestaciones a que tienen derecho estos.

PRECEDENTES:

Amparo Directo 6585/61. Petróleos Mexicanos. 10 de Agosto de 1962. 5 votos.  
Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : LXXX

Página : 37

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: SUBSTITUCION DE PATRON, CUANDO OPERA LA.

TEXTO: La substitución del patrón, requiere de acuerdo con el artículo 35 de la ley federal del trabajo, que exista una transmisión del centro de trabajo, considerado como unidad económica y jurídica; y si no consta que se ha realizado dicha transmisión, no se debe considerar al patrón como substituido.

#### PRECEDENTES:

Amparo Directo 1338/61. Jose Luz Martin Martin. 13 de Febrero de 1964. 5 votos. Ponente: Raúl Castellano. Volumen Lxv, Quinta Parte, Pág. 20.

Amparo Directo 4832/61. Enrique Rodríguez. 28 de Noviembre de 1962. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : LXXXV

Página : 26

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON, LA SUBSTITUCION DEL, SOLO OPERA EN FUNCION DE LA RELACION LABORAL.

TEXTO: La substitución del patrón opera cuando la persona o entidad que ostenta la categoría patronal deja de tener la relación jurídica inherente al contrato de trabajo, pero la titularidad de los bienes de una negociación nada significa en el derecho laboral, si no es en tanto que dichos bienes se dediquen a las actividades económicas con intervención de la energía y actividades humanas desarrolladas por los trabajadores; de tal suerte que la doctrina y la jurisprudencia se han pronunciado

en el sentido de que, en el contrato de trabajo, surge una relación entre el trabajador y la unidad jurídica económica en la que presta sus servicios, pues el servicio prestado coloca al obrero en una situación de dependencia, realizando así el objeto del contrato de trabajo en los términos de los artículos 17 y 18 de la ley federal del trabajo. por tanto, si un adquirente se adjudica no una negociación en actividad, sino un conjunto de bienes, y sin que reanude la explotación que realizaba la compañía adquirida, debe concluirse que no hay posibilidad de declararlo patrón sustituto.

#### PRECEDENTES:

Amparo Directo 260/61. Celina Anaya Carpio. 6 de Julio de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6A

Volumen : LXXXV

Página : 27

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRON SUSTITUTO, LA SUSTITUCION DEL PATRON NO AFECTA LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

TEXTO: Si una persona en su confesión ficta admite haber adquirido del anterior propietario, un negocio continuando 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 substitución 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.

**PRECEDENTES:**

Amparo Directo 4001/63. Jacobo Flores Donato Paredes y Otros. 20 de Julio de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmoran de Tamayo.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 5A

Tomo : LXXXIV

Página : 2866

JURISPRUDENCIA FIRME

**RUBRO: FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, PATRON SUBSTITUTO.**

**TEXTO:** A raíz de la expropiación de los bienes pertenecientes a los ferrocarriles nacionales de México, s. a., los contratos celebrados entre esa empresa y sus trabajadores, continuaron rigiendo sus relaciones, a través de la institución creada por el ejecutivo federal, bajo la denominación de departamento autónomo de los ferrocarriles nacionales de México, constituyéndose este en patrón sustituto de esa empresa, en los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo y, posteriormente se volvió a operar ese fenómeno, al desaparecer ese departamento autónomo y convertirse, por decreto, en administración obrera nacional de los ferrocarriles nacionales de México y, en segunda, a virtud del diverso decreto de treinta y uno de diciembre de mil novecientos cuarenta, en administración de los ferrocarriles nacionales de México, misma que, conforme al artículo 1ro., transitorio de aquel, asumió ínte-

gramente las obligaciones y derechos de sus causantes, y por tanto, igualmente se convirtió en patrón sustituto.

**PRECEDENTES:**

Administración De Los Ferrocarriles Nacionales De México. Pág. 2866.

Tomo LXXXIV. 26 De Febrero De 1945.

Tomo LXXXI, Pág. 1930.

Tomo LXXVIII, Pág. 3928.

Tomo LXXIV, Pág. 4906.

Tomo LXIII, Pág. 1844.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 5A

Tomo : XC

Página : 232

TESIS JURISPRUDENCIAL

**RUBRO:** ADMINISTRACION DE LOS FERROCARRILES NACIONALES, EL GOBIERNO ES PATRON SUSTITUTO DE LA.

**TEXTO:** Cuando el Gobierno tomó a su cargo la Administración de los FERROCARRILES Nacionales de México, se aseguró en los derechos y obligaciones

de la empresa demandada para con sus trabajadores, y por esa razón, se considera a dicho gobierno como patrón sustituto de la empresa de los Ferrocarriles.

**PRECEDENTES:**

TOMO XC, Pág. 232. González Pedro J.- 4 de Octubre de 1946. 4 votos.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 5A

Tomo : LI

Página : 263

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: PATRONOS, SOLIDARIDAD DE LOS.

TEXTO: La solidaridad de patronos, a que se refiere el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe respecto al patrono sustituto, en relación con las obligaciones contraídas por el patrono substituído, con los obreros, pero no en cuanto a las obligaciones que contraiga el sustituto después de la substitución, obligaciones de las cuales no puede ser responsable el substituído.

**PRECEDENTES:**

TOMO LI, Pág. 263.- Amparo Directo.- 6094/36, Sec. 2a.- Szoke León.- 13 de enero de 1937.- Unanimidad de 5 votos.

Instancia: Pleno

Fuente : Informe 1956

Parte : I

Página : 117

JURISPRUDENCIA FIRME

RUBRO: PATRON SUBSTITUTO.

TEXTO: Si una institución de crédito es demandada como patrón sustituto de una reclamación laboral y el patrón primitivo no ejercía sus actividades mediante concesión federal, el conocimiento del asunto corresponde a la autoridad del trabajo de carácter local, toda vez que el artículo 35 de la ley federal de trabajo determina que la sustitución del patrón no afectara los contratos de trabajo existentes.

PRECEDENTES:

Competencia Numero 160/52, Entre La Junta Central de Conciliación y Arbitraje, Del Estado de Tabasco y La Junta Federal de Conciliación Numero 26, Que Radica En La Ciudad de Villahermosa, Para Conocer de La Reclamación Formulada Por Narciso V. Gallardo y Otros Contra El Banco Nacional de Comercio Exterior, S. A. Fallada En 4 de Septiembre de 1956, Por unanimidad de 19 votos. Caso Semejante: Competencia No. 108/54, Entre La Junta Central de Conciliación y Arbitraje, Del Estado de Michoacan, Grupo Especial Numero Uno, y La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Junta Especial Numero Nueve, Para Conocer de La Reclamación Presentada Por Miguel Martínez Davila Contra "Nacional Financiera", S. A., Como Sindico de La Quiebra de La Sociedad Anónima "Constructora Universo" Fallada En 4 de Septiembre de 1956, Por unanimidad de 19 votos.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Informe 1987 LA

Parte : III

Página : 316

TESIS JURISPRUDENCIAL

RUBRO: RELACION LABORAL SUBSISTENCIA DE LA, INDEPENDIENTEMENTE DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.

TEXTO: Es evidente que el patrón sustituto no celebra contrato con los trabajadores que hasta la fecha de la substitución lo eran del patrón substituido 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 MATERIA LABORAL

PRECEDENTES:

Amparo Directo 3345/84. Rafael García Guzmán. 3 de Junio de 1987. unanimidad de votos. Ponente: Hilario Barcenás Chávez. Secretario: Rafael Sánchez Hernández.

PATRON SUBSTITUTO, AMPARO CONTRA LA DECLARACION DE. La declaracion de patrono sustituto, que hagan las juntas durante la tramitacion de los conflictos de trabajo, constituye un acto de procedimiento que solo es reclamable en la via de garantias cuando se interponga el amparo directo contra el laudo que defina las cuestiones controvertidas y, en tanto, el juicio constitucional ante un Juez de Distrito,

reclamando tal declaracion, es improcedente. (Jurisprudencia, Apendice de 1917-1965, 5a parte, Tesis 109, pp. 112 y s.)

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EXISTE SUBSTITUCION DE PATRON CUANDO UNA OFICINA PASA A DEPENDER DE OTRA SECRETARIA DE ESTADO. (art. 19) Si por disposicion del Ejecutivo Federal una oficina o dependencia burocratica que pertenecia a una secretaria de Estado pasa a formar parte de otra distinta, esta adquiere el caracter de patron sustituto en relacion con el personal de la oficina que viene a quedar bajo sus ordenes, operando automaticamente el articulo 35 de la LFT como supletorio del Estatuto juridico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Union. (Ejecutoria: B.I.J., num. 82, p. 77, 2 de marzo de 1953.- A. D. 608/1925. Secretario de Recursos Hidraulicos. R. el 6 de Febrero de 1952.)

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federaci3n

Epoca : 8A

Tomo : X-Octubre

P3gina : 460

RUBRO: SUSTITUCION PATRONAL, EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PATRONES SUSTITUTO Y SUSTITUIDO, CUANDO NO SE DA AL SINDICATO O TRABAJADOR EL AVISO CORRESPONDIENTE.

TEXTO: De acuerdo con lo establecido por el art3culo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la sustituci3n patronal no causa ning3n efecto que pueda lesionar ni la relaci3n de trabajo, ni los derechos que derivan de 3sta. El 3nico efecto que surte al operar tal figura jur3dica, consiste en la responsabilidad solidaria que tendr3 el patr3n sustituido por el lapso de seis meses contados a partir del d3a en que se d3 aviso al sindicato o al

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

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

#### PRECEDENTES:

Amparo directo 481/92. José Luis Arriaga Acuña. 18 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Alejandro García Gómez. Reitera criterio de la tesis publicada en la página 745, del Informe de Labores correspondiente al año de 1987, Tercera Parte, Volumen II.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8A

Tomo : IX Enero

Página : 208

RUBRO: PATRONES SUSTITUIDO Y SUSTITUTO. NEXO CAUSAL ENTRE AMBOS.

TEXTO: Si en las constancias de autos se demuestra que la empresa sustituida y la sustituta tenían su domicilio en las mismas instalaciones, funcionando paralelamente y tenían el mismo objeto social, que aquélla fué liquidada, asimismo que dió en traspaso sus bienes a la segunda parte, además que ocupó ésta el domicilio social de la primera, no cabe duda que la unidad económica de la fenecida queda imbibita de la subsistente, y de ahí que esté comprobada la relación de causalidad entre ambas, es decir, la

responsabilidad solidaria y la sustitución patronal. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

**PRECEDENTES:**

Amparo en revisión 845/91. Conductores Eléctricos Coyoacán, S. A. de C. V. 10 de octubre de 1991. Unanimidad de votos.

Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8A

Tomo : VII Junio

Página : 444

**RUBRO: SUSTITUCION PATRONAL. CASO EN QUE SE CONFIGURA.**

**TEXTO:** La sustitución patronal opera cuando se transmite total, o parcialmente la entidad jurídica económica que dio origen a la relación laboral y si se continúa explotando el trabajo que se realizaba para el patrón original. En consecuencia, si el comprador adquirió en su totalidad una negociación o unidad económica, propiedad de una persona moral y la siguió explotando, resulta claro que para los efectos de las normas del trabajo y de la sustitución patronal, no era necesario que hubiese adquirido en su totalidad a la persona moral, sino que bastaba para ello, que se hubiese apropiado en su totalidad de la sucursal o de la empresa respectiva, en la que se generó la relación de trabajo. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

**PRECEDENTES:**

Amparo directo 60/91. Mercedes Zamora López de Torija. 22 de marzo de 1991.  
Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de  
Jesús Echegaray Cabrera.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Epoca : 8A  
Tomo : II Segunda Parte-2  
Página : 574

RUBRO: SUSTITUCION PATRONAL. CUANDO SE RECONOCE SU VALIDEZ,  
EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PATRONES SUSTITUTO Y  
SUSTITUIDO.

TEXTO: La responsabilidad solidaria derivada de una sustitución patronal, tiene el efecto de hacer responsable al sustituto conjunto o adhesivo de las obligaciones fiscales que el anterior patrón haya generado y para que exista es necesaria la concurrencia de dos elementos esenciales que son: a) uno objetivo que se traduce en la transmisión de bienes, y b) el subjetivo que consiste en el ánimo de continuar la explotación del negocio cuya transmisión o traspaso se efectuó. Por tanto, si el inconforme no combate la sustitución patronal que determina la autoridad administrativa, sino que por el contrario, en la sentencia impugnada se entiende que la consiente, las obligaciones que se le fincan en calidad de solidario del anterior patrón, son automáticas o inherentes a tal figura jurídica, y debe responder de ellas. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 1534/88. Gregorio Huitzil Cuamantla. 10 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: David Delgadillo Guerrero. Secretaria: Silvia Gutiérrez Toro.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8A

Tomo : XII-Diciembre

Página : 925

RUBRO: 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 TÉRMINO QUE SEÑALA EL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TEXTO: 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 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 DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

PRECEDENTES:

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.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8A

Tomo : XIV-Septiembre

Tesis : III. T. 258 L

Página : 441

Clave : TC031258 LAB

RUBRO: SUBSTITUCION PATRONAL, ES NECESARIA LA CONTINUIDAD EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZABA EL PRIMITIVO PATRON PARA QUE EXISTA LA.

TEXTO: 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 substitución 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 sustituto, prosiga con las actividades atinentes a la fuente laboral adquirida, cuando tal substitución es negada.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

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.

Instancia: Segunda Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Epoca : 9A

Tomo : I, Abril de 1995

Tesis : 2a. XI/95

Página : 53

RUBRO: COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LOS QUE LA SECRETARIA DE EDUCACION, CULTURA Y RECREACION DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE TABASCO, SEA PARTE EN SU CALIDAD DE PATRON SUBSTITUTO.

TEXTO: El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco es la autoridad competente, en los términos de los artículos 1o, 8o, fracciones I y II y 104, fracción I, de la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, para conocer de las controversias laborales en que la Secretaría de Educación, Cultura y Recreación del Gobierno del Estado de Tabasco, sea parte en su calidad de patrón sustituto de la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal, pues de conformidad con lo establecido en el "Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica", publicado en el Diario Oficial de la Federación el diecinueve de mayo de mil novecientos noventa y dos, y el convenio respectivo, de fecha veintidós de mayo siguiente, los gobiernos estatales, por conducto de su dependencia competente, substituirán al titular

de la Secretaría de Educación Pública en las relaciones jurídicas existentes con los trabajadores, aun cuando éstos hayan sido jubilados antes de la vigencia de los acuerdos.

#### PRECEDENTES:

Competencia 43/95. Entre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco y la Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. 17 de marzo de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Roberto Lara Hernández.

**SUBSTITUCION DE PATRON.** Si una empresa para constituirse en accionista de otra paga sus acciones con su maquinaria y enseres de trabajo, clausurando su propia factoría, debe estimarse que la empresa absorbente es patrón sustituto de los trabajadores de la absorbida que pasan a prestarle servicios, porque éstos persiguen su fuente de trabajo independientemente de la forma jurídica en que su maquinaria y enseres sigan operando. Amparo Directo 1378/56/2da Quintiliano García. Fallado el 16 de Julio de 1958. 4ta Sala, informe 1959, pág. 36, citado por la recopilación de jurisprudencia. Mayo. 4ta Sala, pág. 439.

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

trabajador de la sustitución; o bien en la única responsabilidad que subsistirá para el nuevo patrono, una vez concluido dicho término. Ahora bien, el hecho de que no se acredite la sustitución es imputable a la parte patronal y perjudica únicamente a los patronos involucrados en ella, pues siendo una obligación legal a su cargo en tanto no se notifique, subsistirá la responsabilidad solidaria de ambos, sin limitación temporal alguna. Amparo Directo 224/86. Martha Valles de Garza y Coags. 10 de Marzo de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretario: Sergio Pallares y Lara. Tesis número 44. Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito.

La teoría jurídica de la sustitución patronal se basa exclusivamente en las obligaciones pendientes a cargo del patrón sustituido al momento de operarse dicha sustitución y no de actos personales posteriores llevados a cabo por el sustituto, por lo que si éste despide a un trabajador ilegalmente no puede tener responsabilidad aquél. Amparo Directo 1207/46/1ra Antonio Oñate, 28 de Agosto de 1947. En los mismos términos, la ejecutoria 1384/47/1ra, de octubre de 1947. Agustín Ortíz.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debe estimarse que hay sustitución de patrón cuando el centro de trabajo es transmitido como unidad económica jurídica de una persona a otra, sin que exista solución de continuidad en las actividades de la misma, por lo que si la defensa del patrón demandado consiste en que no hubo tal sustitución porque la negociación fue clausurada por su anterior propietario y vuelta a abrir tiempo después de aquel, pero si se prueba que ininterrumpidamente siguieron desarrollándose las actividades propias del negocio, dicho patrón es responsable de las relaciones derivadas de los contratos de trabajo que con el sustituido se había celebrado. Amparo Directo 2207/52/1ra Francisco L. Santoyo. 27 de Julio de 1953.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8A

Número : 79, Julio de 1994

Tesis : J/4a. 23/94

Página : 27

RUBRO: COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LOS QUE EL INSTITUTO ESTATAL DE EDUCACION PUBLICA DE OAXACA SEA PARTE.

TEXTO: La Junta de Arbitraje para los Empleados al Servicio de los Poderes del Estado de Oaxaca es la autoridad competente para conocer de las controversias laborales en las que el mencionado organismo figure como parte, pues de conformidad con la fracción I del artículo 81 de la Ley del Servicio Civil para los Empleados de la referida entidad federativa, a esa autoridad del trabajo le corresponde "conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los Poderes del Estado y sus Empleados", y el aludido organismo, de acuerdo con el decreto que lo creó, emitido el veintitrés de mayo de mil novecientos noventa y dos por el titular del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, es la entidad por conducto de la cual este funcionario estatal ejerce la función de patrón sustituto de todos los trabajadores de los planteles escolares federales que se incorporaron al sistema educativo del citado Estado, misma que asumió el dieciocho de mayo de ese año, al suscribir el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica y el convenio respectivo, publicado este último en el Diario Oficial de la Federación el veintiocho de mayo siguiente.

PRECEDENTES:

Competencia 74/94. Entre la Junta Especial Número Dos Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Oaxaca y la Junta de Arbitraje para los Empleados al Servicio de los Poderes de dicho Estado. 9 de mayo de 1994. Cinco votos.

Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

Competencia 75/94. Entre la Junta Especial Número Dos Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Oaxaca y la Junta de Arbitraje para los Empleados al Servicio de los Poderes de dicho Estado. 9 de mayo de 1994. Cinco votos.

Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: José Manuel Arballo Flores.

Competencia 67/94. Entre la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Oaxaca y la Junta de Arbitraje para los Empleados al Servicio de los Poderes de dicho Estado. 16 de mayo de 1994. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Daniel Cabello González.

Competencia 94/94. Entre la Junta de Arbitraje para los Empleados al Servicio de los Poderes del Estado de Oaxaca y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Oaxaca. 30 de mayo de 1994. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero.

Secretario: Raúl Alberto Pérez Castillo.

Competencia 130/94. Entre la Junta de Arbitraje para los Empleados al Servicio de los Poderes del Estado de Oaxaca y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del propio Estado. 27 de junio de 1994. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretaria: Guadalupe Cueto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 23/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de junio de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 7A

Volumen : 103-108

Página : 37

RUBRO: FIDEICOMISO, RELACIONES LABORALES EN CASO DE UN.

TEXTO: Conforme al artículo 45, fracción XIV, de la Ley General de Instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, los trabajadores o personas que presten sus servicios en forma directa para realizar los fines del fideicomiso no están ligados laboralmente a la institución fiduciaria, sino al mandante o fideicomitente, y tan es así que las resoluciones que la autoridad competente dicte, como en el caso los laudos, afectaran en la medida que sea necesaria, los bienes materia del fideicomiso.

PRECEDENTES:

Amparo directo 6145/76 instituto mexicano del Seguro Social. 14 de julio de 1977  
5 votos. ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 5A

Tomo : CVIII

Página : 1328

RUBRO: FIDEICOMISO, PROPIEDAD DERECHO DE, EN CASO DE.

TEXTO: Las características esenciales del derecho de propiedad son el utendi, y abutendi, reminiscencia del derecho romano, el último limitado por el concepto moderno del derecho y que implica la facultad de transmitir el dominio, de manera que si una persona no puede usar ni disfrutar y menos abusar de una cosa ni transferir su dominio, no es propietaria de ella. al fideicomitente le esta vedado

ejercer dichos derechos, en las cosas afectas al fideicomiso y, consiguientemente, no es propietario. en la hipoteca, el propietario usa y disfruta y puede vender el bien, el que se transmite con todo y gravamen; en la prenda esta vedado el uso, pero no la transferencia; en el fideicomiso, todo esta vedado al fideicomitente.

#### PRECEDENTES:

Sosa García Efraín. Pág. 1328. Tomo CVIII. 8 De Mayo De 1951. 4 Votos.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Informe 1986

Parte : III

Página : 276

FIDEICOMISO, RELACIONES ENTRE LA INSTITUCION FIDUCIARIA Y SUS TRABAJADORES. En virtud de que el fideicomiso es un acto jurídico considerado como una operación de crédito, que no tiene personalidad jurídica y por lo mismo no da nacimiento a una persona moral, las cuestiones legales que se susciten entre los trabajadores que se ocupan de las actividades relacionadas con el fideicomiso, deben ejercitarse contra la institución fiduciaria ante el tribunal federal de conciliación y arbitraje, de conformidad con el artículo 123 constitucional, fracción XIII bis del apartado b, y el artículo 63 de la ley reglamentaria del servicio público de banca y crédito, dado que las fiduciaras sólo pueden ser sociedades nacionales de crédito. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA LABORAL DEL PRIMER CIRCUITO

#### PRECEDENTES:

Amparo en revisión 177/86. José Delgado Ibarra. 13 de junio de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Secretaría: Teresa Irma Fragosó Pérez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8A

Tomo : X-October

Página : 460

RUBRO: SUSTITUCION PATRONAL, EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PATRONES SUSTITUTO Y SUSTITUIDO, CUANDO NO SE DA AL SINDICATO O TRABAJADOR EL AVISO CORRESPONDIENTE.

TEXTO: De acuerdo con lo establecido por el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la sustitución patronal no causa ningún efecto que pueda lesionar ni la relación de trabajo, ni los derechos que derivan de ésta. El único efecto que surte al operar tal figura jurídica, consiste en la responsabilidad solidaria que tendrá el patrón sustituido por el lapso de seis meses contados a partir del día en que se dé aviso al sindicato o al trabajador de la sustitución; o bien en la única responsabilidad que subsistirá para el nuevo patrón, una vez concluido dicho término. Ahora bien, el hecho de que no se acredite la sustitución es imputable a la parte patronal y perjudica únicamente a los patrones involucrados en ella, pues siendo una obligación legal a su cargo en tanto no se notifique, subsistirá la responsabilidad solidaria de ambos, sin limitación temporal alguna.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 481/92. José Luis Arriaga Acuña. 18 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Alejandro García Gómez.

Reitera criterio de la tesis publicada en la página 745, del Informe de Labores correspondiente al año de 1987, Tercera Parte, Volumen II.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Epoca : 8A  
Tomo : II Segunda Parte-2  
Página : 530

**RUBRO: SEGURO SOCIAL. SUSTITUCION PATRONAL. PUEDE PRESUMIRSE EL ELEMENTO OBJETIVO.**

**TEXTO:** Para que se actualice el supuesto jurídico de la sustitución patronal, a que se refiere el artículo 270 de la Ley del Seguro Social, deben de existir dos elementos fundamentales; el primero, de índole objetiva, consistente en la transmisión por cualquier título de los bienes esenciales afectos a la explotación, y el segundo, de carácter subjetivo, que se refiere al propósito de continuar la explotación de dichos bienes, el cual se presumirá en todos los casos. Si bien es cierto que el citado artículo sólo se refiere a la presunción del elemento subjetivo y no previene expresamente que pueda presumirse la transmisión de los bienes esenciales afectos a la explotación, no es menos cierto que tal precepto no prohíbe acreditar tal extremo a base de presunciones, tomando en cuenta las pruebas que en el juicio se aportaron, porque las presunciones son también medios de prueba; por consiguiente, si la actora no acredita plenamente que el giro que explota es distinto del de la empresa sustituida, debe presumirse la transmisión de los bienes y con ello la figura de sustitución patronal. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.**

## PRECEDENTES:

Amparo directo 1421/88. Formanova, S. A. de C. V. 20 de septiembre de 1988.  
Unanimidad de votos. Ponente: Julio Humberto Hernández Fonseca. Secretario:  
Margarito Medina Villafaña.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Epoca : 8A  
Tomo : I Segunda Parte-2  
Página : 716

RUBRO: SUSTITUCION PATRONAL. LA TRASMISION DE BIENES REFERIDA EN EL ARTICULO 270 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DEBE ESTAR PLENAMENTE DEMOSTRADA Y NO INFERIRSE A BASE DE PRESUNCIONES.

TEXTO: El artículo 270 de la Ley del Seguro Social dispone que: "... se considera que hay sustitución de patrón en el caso de transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos...". De lo anterior se infiere que para que se dé el supuesto jurídico de la sustitución patronal deben existir dos elementos fundamentales: a). El primero de carácter objetivo, consistente en la transmisión, por cualquier título, de bienes esenciales afectos a la explotación y b). El segundo de índole subjetiva, que se refiere al ánimo de continuar la explotación de dichos bienes. El dispositivo legal en comento únicamente establece la presunción respecto al elemento subjetivo, es decir, el propósito de continuar la explotación, pero esa presunción está lógicamente condicionada a la existencia del elemento objetivo que viene a ser la

transmisión de bienes, la cual debe estar plenamente demostrada. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

**PRECEDENTES:**

Amparo directo 492/88. Arturo Martínez Vargas. 7 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: María Antonieta Azuela de Ramírez. Secretario: Francisco de Jesús Arreola Chávez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8A

Tomo : XI-Abril

Página : 272

**RUBRO: LEY DEL SEGURO SOCIAL. ARTICULO 270, SU INTERPRETACION.**

**TEXTO:** 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 substitución 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 de 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.

**PRECEDENTES:**

Amparo en revisión 26/92. 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.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación  
Epoca : 8A  
Tomo : XIV-Septiembre  
Tesis : I. 4o. A. 723 A  
Página : 440  
Clave : TC014723 ADM

RUBRO: SUBSTITUCION PATRONAL, DEMOSTRACION DE LA. ARTICULO 270 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

TEXTO: A efecto de que se dé la substitución patronal prevista por el artículo 270 de la Ley del Seguro Social, previo a la consideración de si hubo o no transmisión de los bienes afectos a la explotación, así como el ánimo de continuar con la misma, es preciso que el Instituto Mexicano del Seguro Social demuestre la existencia, tanto del patrón substituido, como del substituto, pues no estando acreditada la existencia de cualesquiera de éstos, no es posible tener por acreditada la substitución patronal.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Revisión fiscal 494/94. Titular de la Jefatura de Servicios Legales del Instituto Mexicano del Seguro Social. (Diseño Planeado en Muebles, S. A.). 4 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime C. Ramos Carreón. Secretario: Luis Enrique Ramos Bustillos.

## CAPITULO VIII

### LEGISLACIONES EXTRANJERAS

I.- Principio de la Estabilidad en el Empleo.

II.- Derecho Español.

III.- Legislación comparada.

- A. Argentina
- B. Bolivia
- C. Chile
- D. Colombia
- E. Costa Rica
- F. Ecuador
- G. Guatemala
- H. Nicaragua
- I. Panamá
- J. Paraguay
- K. República Dominicana
- L. Venezuela

Los efectos del principio de estabilidad en el empleo meramente jurídicos son diversos, en principio podemos considerar que con la estabilidad se consolida la garantía constitucional de derecho al trabajo con un mejor derecho dentro de éste, cuando es estable.

La previsión social se consume plenamente cuando se garantiza el empleo perdurable, ya que es el fin de esta proporcionar al trabajador todos los medios y elementos para su mejoramiento familiar y personal, puesto que de allí parten otros derechos como el acceso a la habitación, a través de las normas sobre obligación

habitacional previstas por la Ley, así se abre la oportunidad de adquisiciones de bienes de consumo y duradero a través del fondo para el consumo de los trabajadores.

Que decir de los derechos a capacitación y adiestramiento, que se generan para todo trabajador de planta y de los derechos de ascenso con motivo de su capacitación que merece por ser trabajador, del salario remunerador y de las condiciones de trabajo a que se obliga legalmente el patrón.

Se genera todo un pliego de derechos al trabajador con el acceso a la seguridad social, a través de la cual obtiene atención médica, servicio de medicinas, pagos de incapacidades, atención familiar, pensiones familiares, gastos de matrimonio, de muerte, indemnizaciones por riesgos en el trabajo, opción por la pensión de cesantía y otros derechos más, que provienen de su condición de asalariado y, de hecho que el seguro social se subroga en las obligaciones de los patrones mediante el pago de las cuotas correspondientes.

El derecho de sindicalización es natural al trabajador que goza de estabilidad y, a través del sindicato se logra una verdadera normatividad con motivo del trabajo, dentro de la cual se mejoran las condiciones económicas y sociales obreras<sup>32</sup>.

A continuación se presenta un estudio y análisis de la legislación laboral española la cual fue consultada vía INTERNET a través de la OIT con su sede en la ciudad de San José, Costa Rica. Se encontraron algunos artículos relacionados con la sustitución patronal, los cuales nos permitimos transcribir en seguida.

## **ESPAÑA.**

Estatuto de los Trabajadores. Nota del editor: Se presenta un texto integrado del Estatuto de los Trabajadores, en su tenor enmendado por la ley núm. 11/1994, de 19 de

---

<sup>32</sup>ALVAREZ, E. ANTONIO. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Estado de Jalisco Unidad Editorial. México, primera edición. 1987.

mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. El Estatuto de los Trabajadores fue publicado por la Serie Legislativa, 1980-Esp. 1 ... 1984-Esp 1.<sup>33</sup>

#### Sección segunda: Garantías por cambio de empresario

Artículo 42. Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios.--

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la seguridad social. Al efecto recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la entidad gestora, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de 30 días improrrogables. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la seguridad social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la seguridad social durante el período de vigencia de la contrata con el límite de lo que correspondería si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma categoría o puestos de trabajo.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

---

<sup>33</sup>ESPAÑA. <http://www.oit.or.cr/hp-oit/frameoit.html>

Artículo 43. Cesión de trabajadores.-- [Derogado por Real Decreto Ley núm. 18/1993, de 3 de diciembre, sustituido por Ley núm. 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.] Antes decía:

1. La contratación de los trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en el apartado anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Artículo 44. La sucesión de empresa.--

1. El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

2. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

COMENTARIO. Como podemos observar al analizar este precepto de la legislación española, se señala que el cambio en la titularidad de la empresa o unidad productiva autónoma de la misma, que se pudiera entender como una parte los "activos de la empresa" (aspecto objetivo) no extinguirá la relación laboral. Igualmente se tendrá que notificar al "sindicato" de dicha cesión solo en el caso de que el cedente y el cesionario, el "sustituto y el sustituido" lo realicen en vida, no en caso de una herencia o legado, ya que aquí se excluye tal obligación. Se establece una responsabilidad solidaria -igual que la nuestra-, pero con la modalidad del tiempo, que en este caso es de tres años, lapso que consideramos demasiado extenso para incrustarlo o adaptarlo a nuestra legislación debido a que nuestro sistema laboral en materia de prescripción, tiene un máximo de hasta dos años para que la acción laboral prescriba. La responsabilidad subsistirá después de la transmisión cuando se haya comprobado que tal operación de cesión o traspaso de empresa, sea declarada delito algo así como "un fraude de acreedores", este aspecto a nuestro punto de vista resulta delicado manejar esta situación ya que genera un estado de incertidumbre jurídica, pero a la vez es una medida de protección a los trabajadores.

A continuación se van a presentar una serie de legislaciones extranjeras, todas son latinoamericanas y tendrán el propósito de ilustramos a efectos de poder comparar nuestra figura jurídica con la de éstos países, para lo cual se analizarán sus puntos y se hará un comentario con referencia a ellos. En la cita a pie de página de algunas legislaciones incluimos una modalidad informática y a la vez tecnológica, puesto que al remitir la fuente de donde se obtuvo dicha información, lo hacemos con su dirección de

INTERNET, así que para efectos de consulta, será necesario escribir textualmente la frase completa de la ubicación deseada.

### **ARGENTINA.**

Leyes, Decretos y Resoluciones del Trabajo. Editorial Tea, 1947. Buenos Aires, Argentina. De la misma forma que la anterior investigación, no se pudo localizar de manera precisa, el texto donde se contemple la figura jurídica de la sustitución patronal dentro de la legislación laboral, pero en la explicación de Cabanellas en el capítulo III se podrá encontrar alguna referencia, por lo que remito la presente ley para efectos de investigación.

### **BOLIVIA.**

Artículo 11.- La sustitución de patronos no afectará la validez de los contratos existentes; para sus efectos, el sustituido será responsable solidario del sucesor, hasta 6 meses después de la transferencia<sup>34</sup>.

COMENTARIO. Nuevamente estamos ante otra adaptación de nuestro artículo 41 a la legislación de Bolivia, se trata de un aspecto subjetivo ya que no se refiere a los bienes de la empresa sino al cambio en el patrono, pero tampoco se establece el mecanismo de información a los trabajadores para poder hacer valer sus derechos y comenzar a computar el término para la prescripción.

### **CHILE.**

Código de Trabajo, 1949. Editorial Jurídica de Chile. No obstante a pesar de hacer un análisis en esta legislación laboral, no se pudo localizar esta figura, por lo que invoco la presente ley para efectos de investigación.

### **COLOMBIA.**

---

<sup>34</sup>BOLIVIA. Ley General de Trabajo y documento reglamentario, 1942. Potosí, Bolivia. Páginas 31 y 32.

Artículo 67.- Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto este no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

Artículo 68.- La sola sustitución de patronos no extingue, ni suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

Artículo 69.- 1. El antiguo y el nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquel, pero si el nuevo patrono las satisficere, puede repetir contra el antiguo.

2. El nuevo patrono responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

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

4. El antiguo patrono puede acordar con todos o cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías (liquidación en la legislación laboral mexicana) por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo.

5. Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo patrono deberá entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de la sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo

patrono el pago de las cesantías que se vayan causando, aún cuando el antiguo patrono no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

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

Artículo 70.- El antiguo y el nuevo patrono pueden acordar modificaciones de sus propias relaciones, pero los acuerdos no afectan los derechos consagrados en favor de los trabajadores en el artículo anterior<sup>35</sup>.

COMENTARIO. En esta legislación laboral, se puede observar un mejor trabajo de los legisladores de Colombia ya que se pusieron en verdad a realizar su función y han promulgado un artículo detallado sobre la sustitución patronal. Se define la sustitución de patrono en forma sencilla y se establece que esta figura se da cuando la empresa siga funcionando en su mismo giro o actividad, lo que nosotros conocemos como continuidad de la actividad. También se establece que esta sustitución no afectará los contratos de trabajo. Existe una responsabilidad solidaria entre ambos patronos, pero no se establece que lapso previo a la fecha de la sustitución, simplemente los dos responden, posteriormente solo el nuevo responderá, no hay un lapso posterior como en nuestro caso. Otra novedad es el hecho de que el tanto el antiguo como el nuevo patrono podrán convenir con los trabajadores el pago de sus prestaciones generadas hasta el momento de la sustitución con la continuación de sus actividades en la empresa, y hasta se establece que el antiguo patrón deberá entregar o garantizar el pago de esas prestaciones ganadas por los trabajadores en caso de no pagarles en el momento de la sustitución. Los acuerdos celebrados entre los patronos nuevo y antiguo, no surtirán efectos hacia con los trabajadores. Solo habría que hacerle la crítica repetitiva en el

---

<sup>35</sup>COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo, 1978. Temis Bogotá. Páginas 173 a 178.

sentido de la notificación a los trabajadores de esta operación de transmisión, si será por conducto de un sindicato o por autoridad laboral o en forma personal. Considero que de este análisis podemos extraer ciertos puntos interesantes que bien se pudieran aplicar a nuestra legislación para protección de los intereses del sector productivo.

## **COSTA RICA.**

Artículo 37.- La sustitución de patrono no afectará los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, y hasta por el término de 6 meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono<sup>36</sup>.

COMENTARIO. Esta es, nuevamente otra transcripción y adecuación de nuestro artículo 41 a la legislación costarricense, pero no se establece el mecanismo de información a los trabajadores, es decir, por que conducto se les informará de la operación para poder hacer valer sus derechos y comenzar a computar el término para la prescripción.

## **ECUADOR.**

Artículo 106.- El contrato individual de trabajo termina:

inciso a)- por muerte o incapacidad del patrono o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiera representante legal que continúe la empresa o negocio.

En los contratos con plazo mayor de 6 meses, antes de la finalización de éste, cada parte estará obligada a notificar a la otra con 30 días de anticipación su voluntad de que termine el contrato; a falta de esta anticipación, se le considerará renovado en los mismos términos.

---

<sup>36</sup>COSTA RICA. Código de Trabajo, 1971. Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Página 18.

En caso de la enajenación de la empresa o negocio, el cesionario o comprador estará obligado a cumplir con los contratos de trabajo del antecesor. Los trabajadores tendrán derecho a dar por terminados esos contratos o a exigir su cumplimiento<sup>37</sup>.

COMENTARIO. En el último párrafo de este artículo surge una modalidad muy novedosa a nuestro punto de vista, ya que se habla entre otras cosas de una enajenación de empresa (aspecto objetivo), pero no de donación, ni expropiación, ni sucesión lo que podría generar una laguna jurídica. Lo más grave en este caso es el hecho de que el nuevo patrón tiene la obligación de cumplir con los contratos de trabajo del antecesor "sin limitación alguna", no se establece una responsabilidad entre ambos patrones, por lo tanto se pudiera prestar a una falta de protección a los trabajadores en el caso de que el nuevo patrón sea insolvente ya que no podrán exigir al anterior quien tuvo un ingreso por la venta de la empresa y tiene con que responder, y aquí el único recurso que les queda a los trabajadores será el de dar por terminado su contrato de trabajo o exigir su cumplimiento, pero será improcedente exigirlo si el nuevo patrón "sustituto" no tiene recursos suficientes como para cubrir esas obligaciones pendientes.

## **GUATEMALA.**

Artículo 23.- La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de sustitución y hasta por el término de 6 meses. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono, no responderá el patrono sustituido<sup>38</sup>.

COMENTARIO. De acuerdo con la redacción del presente artículo, podemos concluir que se trata de una copia de nuestra ley hacia la legislación guatemalteca, ya

---

<sup>37</sup>ECUADOR. Código del Trabajo, 1938. Publicación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo. Páginas 29 y 30.

<sup>38</sup>GUATEMALA. Código de Trabajo, 1956, publicación del Ministerio de Gobernación. Página 18.

que de como podemos observar, nuestro artículo 41 (antes 35) de Ley Federal del Trabajo es menos reciente, y por lo tanto de nuestro texto se ha importado esta figura jurídica para aplicarla en su sistema legal.

#### **Asamblea Nacional de NICARAGUA. Código Laboral.**

Art. 11. La sustitución del empleador no afecta las relaciones de trabajo. El empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo, hasta por el término de seis meses, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, concluido el trabajo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador<sup>39</sup>.

COMENTARIO. Estamos ante otra adaptación de nuestra ley laboral en el artículo 41 a la legislación de Nicaragua, también se trata de un aspecto subjetivo ya que no se refiere a los bienes de la empresa sino al cambio en el patrono, pero tampoco se establece el mecanismo de información a los trabajadores para poder hacer valer sus derechos y comenzar a computar el término para la prescripción.

#### **PANAMÁ.**

Artículo 59.- La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono, por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de sustitución y hasta por el término de 6 meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono<sup>40</sup>.

COMENTARIO. En este caso se plantea otra adaptación de nuestro artículo 41 a la legislación de Panamá, se trata de un aspecto subjetivo ya que no se refiere a los bienes de la empresa sino al cambio en el patrono, pero tampoco se establece el mecanismo de

---

<sup>39</sup>NICARAGUA. <http://www.asamblea.gob.ni/codlab.html>

<sup>40</sup>PANAMÁ. Código de Trabajo, 1947. Oficina Internacional del Trabajo. Páginas 13 y 14.

información a los trabajadores de la sustitución para poder hacer valer sus derechos y comenzar a computar el término para la prescripción.

## **PARAGUAY.**

Ley núm. 213, que establece el **Código del Trabajo**. (Gaceta Oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105 bis, págs. 1-30.)

Art. 28. La sustitución del empleador no afectará los contratos de trabajo vigentes.

El empleador sustituido responde solidariamente con el sustituyente de las obligaciones derivadas del contrato o la ley, nacidas antes de la sustitución y por el plazo de seis meses, contado desde la fecha de ésta.

Transcurrido dicho plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador.

Los trabajadores tendrán con el nuevo empleador, las mismas obligaciones contraídas con el sustituido.<sup>41</sup>

COMENTARIO. En este precepto de la legislación de Paraguay, se establece -en forma similar a la nuestra- que la sustitución no afectará a los trabajadores, pero no se define a la sustitución así que no sabemos si es por un cambio de patrón (aspecto subjetivo) o por una transmisión de bienes (aspecto objetivo). Existe también una responsabilidad solidaria por seis meses, pero tampoco se establece como se computará ese término ni como se le notificará al trabajador de esa operación para que pueda hacer valer sus derechos.

## **REPUBLICA DOMINICANA.**

---

<sup>41</sup>PARAGUAY. <http://www.oit.or.cr/hp-oit/frameoit.html>

Ley núm. 1692, de 29 de mayo de 1992, por la que se promulga el **Código de Trabajo**. (Secretaría de Estado de Trabajo, Santo Domingo, República Dominicana, 1992, 146 págs.)

Art. 63. La cesión de una empresa, de una sucursal o de una dependencia de la misma, o el traspaso o transferencia de un trabajador a otra empresa cualquiera transmite al adquirente todas las prerrogativas y obligaciones resultantes de los contratos de trabajo que correspondan al establecimiento cedido o relativas al trabajador transferido, incluso las que hayan sido objeto de demanda y estén pendientes de fallo o de ejecución, y no extinguirá en ningún caso los derechos adquiridos por el trabajador, sin perjuicio, además, de lo que se dispone en los párrafos tercero y cuarto del artículo 96 de este Código.

Art. 64. El nuevo empleador es solidariamente responsable con el empleador sustituido de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta la prescripción de la correspondiente acción.

Art. 65. La cesión de la empresa o de una sucursal o dependencia debe ser notificada por el empleador al sindicato, a los trabajadores y al Departamento de Trabajo, o a la autoridad local que ejerza sus funciones, dentro de las 72 horas posteriores a la fecha de la cesión.

El incumplimiento de esta obligación compromete solidariamente la responsabilidad del empleador sustituto y del sustituido.

Art. 66. Las relaciones entre el empleador sustituido y el sustituto no están regidas por este Código.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup>REPÚBLICA DOMINICANA. <http://www.oit.or.cr/hp-oit/frameoit.html>

COMENTARIO. De acuerdo a la redacción de este artículo podemos inferir que se trata de una sustitución mixta, puesto que por un lado establece que será por la transmisión de la empresa y por otro dice que es por el traspaso de un trabajador a otra empresa. La transmisión de la empresa o del trabajador lleva implícita todas las cargas laborales inclusive aquellos juicios que tenga pendiente con el anterior patrón, situación que consideramos inadecuada en virtud de que se puede prestar a un "fraude de acreedores" ya que con esta situación se puede desvincular fácilmente a un patrón solvente y prorrogar el juicio a uno insolvente. Existe también una responsabilidad solidaria de ambos patrones, pero es omisa la ley en el sentido de especificar cual será el plazo de prescripción de la acción. Un aspecto positivo lo encontramos en el hecho de que al trabajador se le informa de la sustitución en forma personal, por conducto de su sindicato y de la autoridad laboral competente dentro de las 72 horas posteriores a dicha transmisión, estableciéndose que el incumplimiento de esta obligación compromete solidariamente la responsabilidad del empleador sustituto y del sustituido.

**VENEZUELA. Ley Organica del Trabajo.**

ARTICULO 88.- Existirá sustitución del patrono cuando se tramita la propiedad, la titularidad o la explotación de una empresa de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa y continúen realizándose las labores de la empresa.

ARTICULO 89.- Cuando el nuevo patrono continúe el ejercicio de la actividad anterior con el mismo personal, instalaciones materiales, independientemente de cambio de titularidad de la empresa, se considerará que hay sustitución del patrono.

ARTICULO 90.- La sustitución del patrono no afectará las relaciones de trabajo existentes. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la ley o de los contratos nacidas antes de la sustitución, hasta por el término de prescripción prevista en el Artículo 61 de ésta ley.

Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o contra el sustituto. La responsabilidad del patrono sustituido sólo subsistirá, en este caso, por el término de un (1) año contado a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.

ARTICULO 91.- La sustitución del patrono no surtirá efecto en perjuicio del trabajador sino se le notificare por escrito a éste. La sustitución deberá además notificarse por escrito al Inspector del Trabajo y al sindicato al cual esté afiliado el trabajador.

Hecha la notificación, si el trabajador considerase inconveniente la sustitución para sus intereses, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones que le corresponderían en caso de despido injustificado.

ARTICULO 92.- En el caso de que se le paguen al trabajador prestaciones e indemnizaciones con motivo de la sustitución del patrono y continúe prestando sus servicios a la empresa, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.

ARTICULO 61.- Todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse un (1) año contado desde la terminación de la prestación de los servicios<sup>43</sup>.

COMENTARIO. En este caso nos encontramos ante otro posible modelo a seguir en cuanto a la descripción tan detallada del concepto de sustitución de patrón ya que es muy completa, quizás la más completa de todas, y es digna de imitarse con las limitaciones y adecuaciones que se expondrán a continuación. Se trata de una

---

<sup>43</sup>VENEZUELA. [http://infobases.eniac.com/folio.cgi/1\\_trab.nfo/query=\[jump!3A!27t2\\_c4\\_sp!27\]/doc/{@504}?](http://infobases.eniac.com/folio.cgi/1_trab.nfo/query=[jump!3A!27t2_c4_sp!27]/doc/{@504}?)

sustitución objetiva pues implica la transmisión de los bienes de la empresa con la condición de que se siga continuando con las actividades. Existe una responsabilidad solidaria entre ambos patrones, misma que se extiende hasta un año después de la fecha de la sustitución, salvo que existan salvo juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o contra el sustituto, esta salvedad la encontramos bastante positiva puesto que será optativo para el trabajador exigir a cualquiera de los dos. También se establece ahora si, un mecanismo para notificar al trabajador de la sustitución la que será por escrito, se presentará ante la autoridad laboral y al sindicato al cual esté afiliado, así que tenemos tres vías que agotar para considerar que el trabajador está informado de tal situación para que se pueda computar el término para la prescripción. Otra modalidad en este artículo es que una vez que el trabajador a sido notificado podrá optar entre dar por terminada su relación de trabajo con el pago de sus prestaciones e indemnizaciones que le corresponderían en caso de despido injustificado o la continuación de la relación laboral si así lo considera conveniente para sus intereses, pero si se le paga su indemnización y sigue trabajando, el pago se considerará hecho como abono o anticipo a su terminación de la relación laboral.

Cabe hacer mención que las anteriores legislaciones se pudieron conseguir gracias al esfuerzo que a bien ha tenido la OIT ya que debido al gran equipo y recursos técnicos con los que cuenta, ha sido posible conocer un poco más acerca de las leyes de otros países latinoamericanos e incluso hasta de otros continentes, y esto viene a enriquecer el acervo jurídico mundial al tener al alcance de nuestra computadora, los textos completos laborales de muchos países. A continuación nos permitimos compartir un poco de lo que hemos explorado e investigado en este tema laboral y a la vez hacemos una invitación para que se tome como una gran fuente de referencia esta dirección de INTERNET para efectos de estudios comparativos posteriores.

Debido a la época en que vivimos, *la Era de la Informática*, la cual es considerada como una nueva forma de alfabetización, junto a la escritura y al dominio del idioma inglés, extendemos nuestra opinión en el sentido de apoyar y contribuir con nuestro granito de arena para que esta información esté al alcance de todos los que deseen encontrar referencias de legislaciones comparadas y se pueda contribuir con nuestro país para lograr unas leyes más justas, más positivas y más humanas.



ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

<http://www.oit.or.cr/hp-oit/frameoit.html>

San José, Costa Rica

NATLEX - Legislación laboral -

Se encuentran a continuación textos completos de la legislación del trabajo y de la seguridad social de distintos países. Estos textos - en español, francés e inglés - han sido preparados por el Servicio de Información sobre Derecho Social del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. Se trata de un derivado de NATLEX, la base de datos sobre derecho social comparado. En NATLEX se pueden consultar más de 40.000 referencias legislativas. Para mayor información, sírvase dirigirse al Servicio de Información sobre Derecho Social en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo: [normes@ilo.ch](mailto:normes@ilo.ch)

Albania

Hours of work..., 1994

Argentina

Emploi, 1991

Ley Nacional de Empleo, 1991

Sector público. Convenios colectivos.

Ley, 1992

Sector público. Convenios colectivos.

Reglamento, 1993

Jubilaciones y pensiones, 1993

Contratos de trabajo, 1995

Pequeña y mediana empresa, 1995

- Belarus  
Labour disputes, 1994
- Burundi  
Code du Travail, 1993
- Chile  
Ley indígena, 1993  
Código del Trabajo, 1995
- China  
Labour Act, 1994  
Minimum wages, 1994
- Côte d'Ivoire  
Code du travail, 1995
- Colombia  
Código del trabajo, 1990
- Costa Rica  
Código del Trabajo. Modificaciones,  
1993  
Hostigamiento sexual, 1995  
Código del trabajo, 1995
- Dominican Republic  
Código del Trabajo, 1992  
Código del Trabajo. Reglamento, 1993
- Egypt  
Prof. Unions Act, 1993
- Estonia  
Wages Act, 1994
- Unemployment protection, 1994
- Ethiopia  
Labour Proclamation No 42, 1993
- Gabon  
Code du travail, 1994
- Germany  
Pension reform, 1992  
Hours of Work, 1994  
Act on Equality, 1994
- Greece  
Regulate pensions, 1990
- Guatemala  
Código de Trabajo, 1995
- Hungary  
Labour Code, 1992  
Code du Travail, 1992  
Código del Trabajo, 1992  
Occupational safety, 1993  
Sécurité du travail, 1993
- Indonesia  
Labour disputes, 1994  
Trade unions, 1994
- Ireland  
Maternity protection, 1994
- Islamic Republic of Iran  
Labour Code, 1990  
Code du travail, 1991

Italy  
Emploi dans le secteur public, 1993

Kuwait  
Private sector employment, 1994  
Emploi dans le secteur privé, 1994  
Trabajo en el sector público, 1994

Lao  
Labour Act, 1994

Lebanon  
Code du travail, 1993

Lithuania  
Trade Unions, 1991

Luxembourg  
Travail intérimaire, 1994

Madagascar  
Code du travail, 1995

Mexico  
Ley Federal del Trabajo, 1995  
Seguro social, 1995

Namibia  
Labour Act, 1992

Norway  
Workers' protection..., 1995

Nepal  
Labour Act, 1992

Labour rules, 1993

New Zealand  
Human rights, 1993

Panama  
Código del Trabajo, 1995

Peru  
Fomento del Empleo. Ley, 1993  
Fomento del Empleo. Reglamento,  
1993  
Fomento del Empleo. Ley, 1995  
Inspección del Trabajo, 1995

Philippines  
Dual training system, 1994  
Skills development, 1994

Poland  
Protection of Workers' Claims, 1993  
Collective bargaining, 1994

Paraguay  
Código del Trabajo, 1993

Russian Federation  
Collective agreements, 1992  
Trade unions, 1996

Singapore  
Retirement age, 1993

El Salvador

1994 Código del Trabajo. Modificaciones,

Spain

Información de los trabajadores, 1991  
Estatuto de los Trabajadores, 1994  
Temporary work agencies, 1994  
Agences de travail temporaire, 1994  
Empresas de trabajo temporal, 1994  
Seguridad social, 1994  
Agencias de colocación, 1995

Sweden

Working environment, 1991  
Ethnic discrimination, 1994  
Discrimination éthyrique, 1994  
Discriminación éthyrica, 1994  
Unemployment benefits, 1994  
Assistance au marché du travail, 1994  
Prestaciones por desempleo, 1994

Seychelles

Industrial relations, 1993

Switzerland

Occupational health, 1993  
Santé au travail, 1994  
Assurance chômage, 1995

Tunisia

Travailleurs handicapés, 1989  
Code du Travail, 1994

Ukraine

Workers' Protection Act, 1992

1993 Collective contracts and agreements,

United Kingdom

TradeUnion Reform ....., 1993

United States

Family and medical leave, 1993  
Permanent Strike Replacements, 1995

Venezuela

Paro forzoso, 1990  
Código del Trabajo, 1990

Viet Nam

Labour Code, 1994  
Code du travail, 1994

Zambia

Industrial and labour relations, 1993

## CONCLUSIONES

En un punto de vista muy subjetivo, el cual podrá resultar demasiado contrario a otros criterios jurídicos, y en base a la elaboración del presente trabajo de titulación me permito incluir una serie de elementos que tomo en cuenta para la realización de estas conclusiones.

Partiendo de la base de que una substitución patronal no es tan fácil de ubicar en el caso de que estemos en aplicación de otra legislación, propongo una inclusión de esta figura jurídica en la materia mercantil, pues como bien se ha visto esta substitución implica necesariamente un acto de comercio que no siempre se encuentra regulado, tal y como se pudo observar en el caso de la compraventa de acciones, el fideicomiso y en la escisión de sociedades.

El término de seis meses a que se refiere este párrafo, considero que es muy poco, puesto que las acciones de trabajo prescriben en un año, según el título décimo de la Ley Federal del Trabajo de acuerdo con el artículo 516; así las cosas, considero que resultaría más benéfico para el trabajador que ese término de seis meses se ampliara hasta doce meses.

Considero también que es necesaria una reforma al multicitado artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo por lo que compete a la responsabilidad que tiene el patron substituido con el sustituto, en cuanto a que no solo se debe hablar de una responsabilidad solidaria, sino que también sea **subsidiaria**, pues como cabe recordar en el derecho civil esta figura se encuentra implícita en el artículo 1843 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, e interpretándolo analógicamente implica que si el nuevo patron no tuviere bienes suficientes para respaldar o garantizar los derechos de los trabajadores, entonces que el patron substituido responda en forma subsidiaria de las

obligaciones en virtud de haber recibido grandes beneficios económicos o en su caso una liberación de sus obligaciones generadas.

Propongo así mismo una reforma al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo con el fin de incluir las extensiones de las que nos habla el artículo 270 de la Ley del I.M.S.S., para quedar como sigue:

**Artículo 41.-** *Se considerará que hay substitución de patrón en el caso de:*

a). *Quando se efectúe una transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos.*

b). *Quando una persona física o moral beneficiada por la prestación de un servicio subordinado y retribuido con un salario, sea reemplazada en sus obligaciones y derechos en materia laboral por otra persona, sobre la cuál recaerán las mismas cargas y beneficios de la que gozaba la primera.*

*En caso de substitución de patrón, el substituido será subsidiariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta ley y nacidas antes de la fecha en que se lleve a cabo la substitución, hasta por el término de un año, concluído el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón. El patrón substituto deberá de dar aviso a la Junta competente de tal substitución en un término no mayor de 30 días naturales a partir de la fecha en que tal cambio se haya efectuado. La Junta deberá, al recibir el aviso de substitución, comunicar al patrón substituto las obligaciones que adquiere conforme al párrafo anterior. Igualmente deberá, dentro del plazo de tres meses, notificar al nuevo patrón el estado de litigios laborales del substituido.*

*La sustitución del patrono no surtirá efecto en perjuicio del trabajador sino se le notificare por escrito a éste. La sustitución deberá además notificarse por escrito al Inspector del Trabajo y al sindicato al cual esté afiliado el trabajador.*

*Hecha la notificación, si el trabajador considerase inconveniente la sustitución para sus intereses, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones que le corresponderían en caso de despido injustificado*

*Cuando los trabajadores de una empresa reciban los bienes de ésta en pago de prestaciones de carácter contractual por laudo o resolución de la Autoridad del Trabajo y directamente se encarguen de su operación, no se considerará como sustitución patronal para los efectos de esta ley.*

La justificación que antepongo para tal proyecto es la que en la práctica se puede observar, poniendo como base que dos años son el término de prescripción de las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones en riesgos de trabajo, beneficios para los parientes en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo y las acciones para pedir la ejecución de un laudo y convenios celebrados ante las juntas, podríamos establecer un justo medio entre el menor (1 mes) y el mayor (2 años) término de prescripción de las acciones laborales, resultado que se computa en promedio de un año.

El término de un mes para notificar a la junta de la sustitución llevada a cabo es para dejar a salvo derechos como acción para despedir a los trabajadores o para separarse del trabajo. Pues este es el menor plazo de prescripción de una acción laboral.

Por otro lado el vencimiento que complemento de los tres meses para que una vez que la junta analice los casos que tenía el patrón anterior sobre litigios fechados antes de la celebración de tal sustitución con los trabajadores se debe a que en dos meses es el plazo en el que expira la acción de los trabajadores que sean separados del trabajo, y se otorga un mes de gracia para realizar tal informe.

Este proyecto de reforma se asocia a la necesidad que tiene el sistema legislativo mexicano de automatizar todas sus actividades con el fin de acelerar los procesos, ubicación de los archivos, búsqueda de posibles antecedentes litigiosos, etc.

Considero que es deber por parte del Estado, satisfacer tal necesidad que actualmente se ha acentuado aún más, en vista de los logros que se han podido realizar en otros campos de la ciencia jurídica, tal es el caso de la realización de la compilación de tesis que presentó la Universidad de Colima y que lo publica la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el cuál se pudo utilizar en la elaboración de la presente tesis, así como también la valiosa colaboración internacional de la Organización Internacional del Trabajo OIT, con sede en Costa Rica, ya que gracias a la gran compilación de legislación laboral de distintos países se pudo llevar a cabo un estudio de legislación comparada. Por lo que concretamente sugiero que se tome en cuenta la presente propuesta de reforma, pues como se ha podido concluir hace falta esclarecer la figura de la sustitución patronal en casos como de operaciones mercantiles con acciones; aprovechando la oportunidad advierto también la necesidad que tiene el sistema legal mexicano de modernizarse en este campo con la tecnología de acuerdo a las necesidades de trabajo, si es que se quiere alcanzar el ideal que reza en el principio de la justicia expedita, justa y equitativa, en bien de la sociedad y de nuestro gran país, necesitado de justicia, sabiduría y leyes más humanas.

## INDICE DE JURISPRUDENCIAS.

1. SUBSTITUCION PATRONAL.

2. COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD. SUBSTITUCION DE PATRON NO AFECTA LA GRATIFICACION POR AÑOS DE SERVICIOS.

3. ANTIGÜEDAD ADQUIRIDA POR LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA. NO LA AFECTA LA SUBSTITUCION PATRONAL.

4. PATRON, CASO DE SUBSTITUCION DEL, POR ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO. AUTOTRANSPORTES DE PASAJEROS.

5. PATRON, SUBSTITUCION DE. CASO EN EL QUE EXISTE.

6. PATRON SUBSTITUTO, LA DECLARACION DE, CONSTITUYE VIOLACION A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO.

7. SUBSTITUCION PATRONAL, CASO EN QUE ES INNECESARIO EL AVISO FORMAL DE LA.

8. SUBSTITUCION PATRONAL. CASO EN QUE NO AFECTA LA EJECUCION DE UN LAUDO.

9. PETROLEROS, ANTIGÜEDAD DE LOS, RECONOCIDA A TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS EXPROPIADAS.

10. PATRON, SUBSTITUCION DE. SI NO SE DA AVISO A LOS TRABAJADORES, EL SUBSTITUIDO SIGUE SIENDO SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE.

11. SUBSTITUCION PATRONAL EN CASO DE TRANSMISION PARCIAL DE LA EMPRESA.

12. PATRON SUBSTITUTO, OBLIGACIONES DEL.

13. SALARIOS CAIDOS. A SU PAGO DEBE TAMBIEN CONDENARSE AL PATRON SUBSTITUTO.

14. SUBSTITUCION PATRONAL.

15. DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO POR EL PATRON SUBSTITUTO.

16. INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES. COMPETENCIA LABORAL. BANCO HIPOTECARIO Y DE OBRAS PUBLICAS, S. A.

17. BANCO NACIONAL HIPOTECARIO URBANO Y DE OBRAS PUBLICAS, S. A. COMPETENCIA EN CASO DE CONFLICTOS OBREROS.

18. PATRON, SUBSTITUCION DEL.

19. SUBSTITUCION PATRONAL IMPOSIBLE.

20. PATRON SUBSTITUIDO, RESPONSABILIDAD DEL.

21. PATRON SUBSTITUTO, RESPONSABILIDAD DEL.

22. PATRONES SUBSTITUIDOS, CONTRATOS CELEBRADOS POR LOS.
23. PATRON SUBSTITUTO, RESPONSABILIDAD DEL.
24. PATRONES SUBSTITUTOS, OBLIGACIONES DE LOS.
25. PATRONES SUBSTITUTOS, NO LOS SON LOS ACREEDORES QUE EMBARGAN LA EMPRESA.
26. PATRON SUBSTITUTO, NO TIENE ESE CARACTER UN DISTRIBUIDOR AUTORIZADO.
27. PATRON SUBSTITUTO, RESPONSABILIDAD DEL.
28. PATRONES SUBSTITUIDOS, RESPONSABILIDAD EXTINGUIDA DE LOS.
29. PATRON SUBSTITUTO.
30. PATRON, SUBSTITUCION DEL.
31. SUBSTITUCION DE PATRON, CUANDO OPERA LA.
32. PATRON, LA SUBSTITUCION DEL, SOLO OPERA EN FUNCION DE LA RELACION LABORAL.
33. PATRON SUSTITUTO, LA SUSTITUCION DEL PATRON NO AFECTA LOS CONTRATOS DE TRABAJO.
34. FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, PATRON SUBSTITUTO.

35. ADMINISTRACION DE LOS FERROCARRILES NACIONALES, EL GOBIERNO ES PATRON SUBSTITUTO DE LA.

36. PATRONOS, SOLIDARIDAD DE LOS.

37. PATRON SUBSTITUTO.

38. RELACION LABORAL SUBSISTENCIA DE LA, INDEPENDIENTEMENTE DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.

39. SUSTITUCION PATRONAL, EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PATRONES SUSTITUTO Y SUSTITUIDO, CUANDO NO SE DA AL SINDICATO O TRABAJADOR EL AVISO CORRESPONDIENTE.

40. PATRONES SUSTITUIDO Y SUSTITUTO. NEXO CAUSAL ENTRE AMBOS.

41. SUSTITUCION PATRONAL. CASO EN QUE SE CONFIGURA.

42. SEGURO SOCIAL. SUSTITUCION PATRONAL. PUEDE PRESUMIRSE EL ELEMENTO OBJETIVO.

43. SUSTITUCION PATRONAL. CUANDO SE RECONOCE SU VALIDEZ, EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PATRONES SUSTITUTO Y SUSTITUIDO.

44. SUSTITUCION PATRONAL. LA TRASMISION DE BIENES REFERIDA EN EL ARTICULO 270 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DEBE ESTAR PLENAMENTE DEMOSTRADA Y NO INFERIRSE A BASE DE PRESUNCIONES.

45. 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.

46. LEY DEL SEGURO SOCIAL. ARTICULO 270, SU INTERPRETACION.

47. SUBSTITUCION PATRONAL, DEMOSTRACION DE LA. ARTICULO 270 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

48. SUBSTITUCION PATRONAL, ES NECESARIA LA CONTINUIDAD EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZABA EL PRIMITIVO PATRON PARA QUE EXISTA LA.

49. COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LOS QUE LA SECRETARIA DE EDUCACION, CULTURA Y RECREACION DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE TABASCO, SEA PARTE EN SU CALIDAD DE PATRON SUBSTITUTO.

50. FIDEICOMISO, RELACIONES LABORALES EN CASO DE UN.

51. FIDEICOMISO, PROPIEDAD DERECHO DE, EN CASO DE.

52. SUBSTITUCION PATRONAL, EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PATRONES SUSTITUTO Y SUSTITUIDO, CUANDO NO SE DA AL SINDICATO O TRABAJADOR EL AVISO CORRESPONDIENTE.

53. COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LOS QUE EL INSTITUTO ESTATAL DE EDUCACION PUBLICA DE OAXACA SEA PARTE.

54. FIDEICOMISO, RELACIONES ENTRE LA INSTITUCION FIDUCIARIA Y SUS TRABAJADORES

## BIBLIOGRAFIA

### BIBLIOGRAFIA NACIONAL.

1. MEXICO. Código Civil para el Estado de Jalisco. México, Porrúa, Col. Leyes y Códigos de México, décima edición, 1992.
2. MEXICO. Código Civil para el Distrito Federal, México, Porrúa, Col. Leyes y Códigos de México, décima edición, 1992.
3. MEXICO. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Trillas, novena edición, 1992.
4. MEXICO. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Porrúa. México, vigesimoprimera edición. 1986.
5. MEXICO. Ley del Seguro Social. Anaya Editores. México, primera edición, 1994.
6. MEXICO. Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México, cuadragésima segunda edición, 1980.
7. ALVAREZ, E. ANTONIO. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Estado de Jalisco Unidad Editorial. México, primera edición. 1987.
8. BARAJAS, M. SANTIAGO. Los Contratos Especiales de Trabajo. UNAM. México, 1992.

9. BARRERA, G. JORGE. Instituciones de Derecho Mercantil. Porrúa. México, segunda edición. 1991.

10. BEJARANO, S. MANUEL. Obligaciones Civiles. Harla. México, tercera edición, 1984

11. BREÑA, G. FRANCISCO. Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada. Harla. México, tercera edición, 1992.

12. BRICEÑO, R. ALBERTO. Derecho individual del Trabajo. Harla. México, primera edición. 1985.

13. CALDERA, RAFAEL. Derecho del Trabajo. El Ateneo. Buenos Aires, Argentina, segunda edición, 1972.

14. CAMARENA, F. ENRIQUE. Derecho de las obligaciones (apuntes). Doble Luna editores. México, primera edición, 1995.

15. CAVAZOS, F. BALTAZAR. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas. México, primera edición. 1989.

16. CAVAZOS, F. BALTAZAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México, sexta edición, 1989.

17. CAVAZOS, F. BALTAZAR. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Trillas. México, décimo cuarta edición, 1983.

18. CERVANTES, A. RAUL. Títulos y Operaciones de Crédito. Herrero. México, quinta edición, 1966.

19. CERVERA, N. HERNANDO. La naturaleza jurídica de la substitución del patrón en la Legislación Laboral Mexicana. UNAM. México.

20. CLIMENT, B. JUAN. Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia. Esfinge. México, séptima edición 1993.

21. DAVALOS, M. CARLOS. Títulos y Contratos de Crédito, Quiebras. Harla. México, 1984.

22. DAVALOS, JOSE. Derecho del Trabajo. Porrúa. México, quinta edición. 1994.

23. DE BUEN, L. NESTOR. Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1974.

24. DE BUEN, L. NESTOR. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México, novena edición. 1994.

25. DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México, tercera edición, 1975.

26. DE LA CUEVA, MARIO. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. Porrúa. México, sexta edición. 1980.

27. DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo II. Porrúa. México, sexta edición. 1964.

28. DE LA VEGA, U. ANGEL. Obligaciones Prácticas de la Empresa en Materia Laboral. Deyca-Pac. México, primera edición.

29. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO QUILLET. Tomo I. Cumbre, México, decimotercera edición, 1985.
30. GARCIA, M. EDUARDO. Introducción al estudio del derecho. Porrúa. México, cuadragésimo segunda edición. 1991.
31. GUERRERO, EUQUERIO. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. México, decimoctava edición. 1994.
32. IGLESIAS, JUAN. Derecho Romano, historia e instituciones. Ariel. España, Barcelona. décima edición. 1990.
33. KAYE, DIONISIO. Escisión de Sociedades, nueva figura jurídica. Folleto con copias fotostáticas.
34. MORENO, P. JAVIER. Nueva Ley del Seguro Social. Trillas. México, primera edición. 1973.
35. MUÑOZ, LUIS. Comentarios al Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. México, Publicaciones Jurídicas Oficiales, 1972.
36. PACHECO, E. ALBERTO. La persona en el Derecho Civil Mexicano, México, Panorama, segunda edición, 1991.
37. PETIT, EUGENE. Derecho Romano. Porrúa. México, séptima edición. 1990.
38. RAMOS, EUSEBIO. Propuestas Procesales en el Derecho del Trabajo. Cárdenas editor y distribuidor. México, primera edición. 1982.

39. ROJINA, V. RAFAEL. Derecho Civil Mexicano. Porrúa. México, tercera edición, 1976.

40. ROJINA, V. RAFAEL. Compendio de Derecho Civil, bienes derechos reales y sucesiones. Porrúa. México, vigésimo tercera edición, 1992.

41. SOTO, C. JUAN. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México, primera edición. 1992.

42. TRUEBA, U. ALBERTO. Ley Federal del Trabajo reformada y adicionada. Porrúa. México, quincuagésima edición. 1967.

43. TRUEBA, U. ALBERTO. Ley Federal del Trabajo reforma procesal de 1980. Porrúa. México, cuadragésimo quinta edición. 1981.

#### BIBLIOGRAFIA INTERNACIONAL

1. GOULD IV, WILLIAM. Nociones de Derecho Norteamericano del Trabajo. Editorial Tecnos. Madrid, España.

2. ARGENTINA. Leyes, Decretos y Resoluciones del Trabajo. Editorial Tea. Buenos Aires, Argentina. 1947.

3. BOLIVIA. Ley General del Trabajo y Documentos Reglamentarios. Potosí, Bolivia. 1942, páginas 31 y 32.

4. CHILE. Código de Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile. 1949.

5. COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo. Editorial Temis. Bogotá, Colombia. 1978, páginas 173 a 178.

6. COSTA RICA. Código de Trabajo. Publicación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. San José, Costa Rica. 1971, página 18.

7. ECUADOR. Código del Trabajo. Publicación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo. Quito, Ecuador. 1938, páginas 29 y 30.

8. GUATEMALA. Código del Trabajo. Publicación del Ministerio de Gobernación. Guatemala 1956, página 18.

9. PANAMA. Código de Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Panamá. 1947, páginas 13 y 24.

STACIONAMIENTO SOLO PARA NUESTROS CLIENTES

NADIE COMPITE CON NUESTRA CALIDAD DE IMPRESION Y TIEMPO DE ENTREGA, COMPRUEBELO!

O TENEMOS SUCURSALES

**TESIS PROFESIONALES**

TESINAS • MEMORIAS • INFORMES

8 DE JULIO No. 13

(ENTRE PEDRO MORENO Y MORELOS)

TELS. **614-01-22**

**613-61-42**

GUADALAJARA, JAL.

PASAMOS TUS TESIS  
EN MAQUINA IBM



**copi • offset**  
(TIROS CORTOS AL INSTANTE)