



elektron

Boletín del FRENTE DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA de MEXICO
Organización obrera afiliada a la FEDERACION SINDICAL MUNDIAL
www.fte-energia.org | prensa@fte-energia.org | <http://twitter.com/ftenergia>
Volumen 9, Número 337, diciembre 16 de 2009

La sustitución del patrón

“La sustitución del patrón no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo de la empresa”. En el caso de Luz y Fuerza del Centro, la sustitución ha sido hecha por la Comisión Federal de Electricidad. Esta se está encargando de la operación del Sistema Eléctrico Nacional, en la región central del país. Consecuentemente, es el patrón sustituto de los electricistas. Invocar esta figura es un derecho de los trabajadores.

1- Introducción

En varias ocasiones hemos señalado que para resolver el grave conflicto electricista, consecuencia del Decreto de Calderón para extinguir a Luz y Fuerza del Centro (LFC), resulta conveniente invocar la figura de “patrón sustituto”. Esta propuesta de carácter laboral, la ubicamos en el marco de la integración de la industria eléctrica nacionalizada, conclusión del proyecto de nacionalización propuesta por los electricistas democráticos.

Se trata de una formulación política que tiene como base a la política eléctrica independiente. Hemos discutido las consideraciones industriales y, ahora, abordaremos algunos aspectos jurídicos relacionados.

Mario de la Cueva, en su libro “El nuevo derecho mexicano del trabajo”, hizo referencia a la sustitución del patrón indicando que, esta figura “no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo en la empresa”.

Se hace referencia a que “la transmisión de la propiedad de la empresa no puede disolver ni afectar las relaciones de trabajo” porque sería una acción “unilateral” del patrón que rompería el principio de

“estabilidad” y colocaría al empresario por encima del estatuto laboral.

De la Cueva especifica que los derechos del trabajo se dan “no solamente en contra de la persona del patrono, sino también en contra de la misma empresa como unidad económica”.

En el presente caso, la propiedad de LFC corresponde a la nación bajo el control del Estado, y la responsabilidad administrativa y financiera de los gobiernos en turno. Al hacerse cargo la Comisión Federal de Electricidad (CFE), de la operación del Sistema Eléctrico Nacional (SEN) en la región central del país, pasó a realizar las funciones que venía llevando a cabo LFC, disponiendo de la infraestructura física y demás bienes. La propiedad de CFE también corresponde a la nación.

Lo más importante, sin embargo, son las funciones. Además de la transferencia de la propiedad se transfirieron parte de las funciones constitucionales estratégicas que corresponde realizar al Estado de manera exclusiva. El mismo Estado es el responsable, tanto de la CFE como de LFC y, la nación, tiene la propiedad de ambas. Por lo demás, las funciones constitucionales estratégicas son las mismas pues se trata del mismo proceso de trabajo eléctrico.

2009 elektron 9 (337) 2, FTE de México

El Decreto calderoniano indica en el artículo 2, párrafo 3º, que los bienes de LFC serán utilizados conforme a lo dispuesto en la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica (LSPEE). Esta indica en el artículo 7º que “la prestación del servicio público de energía eléctrica que corresponde a la Nación, estará a cargo de la Comisión Federal de Electricidad”.

Las relaciones de trabajo no se han disuelto y, por tanto, no deben ser afectadas. Esto es así porque, la materia de trabajo subsiste, en ningún momento se ha interrumpido ni menos extinguido.

Lo que ha ocurrido es que la CFE pasó a encargarse de las funciones que antes realizaba LFC en la parte central del país. Estando interconectado el SEN, técnica e industrialmente, no había razón para la existencia de otra empresa eléctrica dentro de la propia industria eléctrica.

2- El concepto de sustitución del patrón

El tema del patrón sustituto viene de hace mucho tiempo y De la Cueva señala que desde 1936 se resolvieron diversos aspectos sobre la cuestión.

En esa ocasión se definió que la sustitución del patrón existe “cuando se presenta la transmisión de la empresa como totalidad” o “la transmisión de una sucursal” o parte de una empresa. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia (SCJN) sostuvo que “la sustitución del patrono opera si hay una transmisión de la empresa como unidad total o de uno de sus establecimientos”. Se enfatiza la consideración de que, la transmisión de una unidad económica, implica a una unidad técnica que “continuará funcionando en las mismas condiciones en que lo venía haciendo”.

Este es el caso de LFC, una empresa que, como unidad total, continúa funcionando. La operación la hace la CFE y, en tal razón, ésta sustituye al anterior patrón. En la práctica, precisamente, lo que ha habido es la transmisión de la empresa como totalidad”. Las funciones de LFC ahora las realiza la CFE.

De la Cueva define el concepto de “sustitución del patrono” como “la transmisión de la propiedad de una empresa o uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquiriente asume la categoría de patrono nuevo, sustituto le llama la Ley Federal del Trabajo (Ley), con todos los derechos y obligaciones, presentes y futuros derivados y que deriven de las relaciones de trabajo”.

Esto último es muy importante. La CFE, en su carácter de patrón sustituto, tiene la obligación de asumir todos los derechos, presentes y futuros, derivados de la relación de trabajo de los electricistas de LFC.

En el presente caso, hubo transmisión de la propiedad pues, las instalaciones físicas de LFC son las mismas que está utilizando la CFE. La propiedad de LFC, finalmente, es de la nación bajo el control del Estado; la propiedad de la CFE es, exactamente, igual. Ambas son propiedad de la nación. Con mayor razón, la CFE se constituye como patrón sustituto, sobre todo, porque realiza las mismas funciones que LFC realizaba en la región central del país en un mismo Sistema Eléctrico Nacional interconectado.

3- Los requisitos formales

Mario de la Cueva se refiere a un punto que en su momento fue polémico. “Porqué en los casos de sustitución de patrono, ... no se exige la conformidad de los trabajadores ... en los términos ... del Código civil”? Al respecto, se argumentó que “la exigencia de conformidad de los trabajadores solo podría hacerse valer en los casos de empresas propiedad de una persona física”.

Señala De la Cueva que, en la Ley de 1970, se introdujo un requisito nuevo: “el patrono substituido o el sustituto deben poner en conocimiento de los trabajadores la sustitución a fin de que éstos, dentro de un término de seis meses señalado en la Ley, ejerzan las acciones que tuvieren en contra de cualquiera de los patrones 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 sustitución”.

El derecho se debe ejercer dentro del término de seis meses, lapso en el cual LFC tiene la responsabilidad por todas las obligaciones laborales previas al 11 de octubre de 2009.

Si el Estado argumenta que dio aviso estamos dentro del período mencionado para reclamar las obligaciones laborales por parte de LFC. Si se considera que no hubo aviso, con mayor razón se deben hacer valer los derechos.

4- La responsabilidad solidaria del patrón sustituido y sustituto

El artículo 41 de la Ley señala que “el patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, nacidas antes de la fecha de la sustitución”.

De la Cueva explica que la responsabilidad del patrón sustituido y su solidaridad con el sustituto “se extiende únicamente a las obligaciones nacidas antes de la fecha de sustitución, y no a las posteriores”. Esto implica que, las obligaciones de LFC anteriores a la fecha de sustitución corresponden a lo establecido en el CCT pactado con el SME, después serán nuevas condiciones que, en el caso de la CFE, son idénticas.

Respecto a la expresión “hasta por el término de seis meses”, se interpreta no en el sentido de que el patrón sustituido continúa respondiendo de las obligaciones nacidas en los seis meses siguientes a la sustitución, sino que los trabajadores disponen de ese término para intentar cualquier acción en contra del patrón sustituido. Una vez concluido ese término, solamente se pueden dirigir las acciones en contra del patrón sustituto. La Ley lo señala indicando “concluido ese término subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono”.

Como la Ley de 1970 impuso a los patronos “la obligación de informar a los trabajadores de la sustitución”, en tanto no lo hagan, “el patrono sustituido no libera su responsabilidad”.

2009 elektron 9 (337) 3, FTE de México 5- Continuación de los juicios y ejecución de laudos

¿Qué procede respecto a los juicios y laudos pendientes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje al momento de efectuarse la sustitución? ¿pueden ejecutarse esos laudos contra el patrón sustituido o el sustituto? ¿Qué procedimiento debe seguirse?

De la Cueva se refiere a dos casos. Uno, “si no se dio aviso a los trabajadores de la sustitución, los juicios pueden seguirse y los laudos ejecutarse contra el patrón sustituido”. Dos, cuando “los trabajadores recibieron el aviso de la sustitución del patrono”. En este caso, la SCJN resolvió que “en los casos de sustitución del patrono debía iniciarse un juicio nuevo contra el sustituto a fin de que decidiera si era un patrono nuevo”. Sin embargo, desde 1936, la Cuarta Sala cambió la jurisprudencia y estableció que “la controversia debía resolverse en un incidente, al que la doctrina denominó incidente de sustitución de patrono”.

Pero, el artículo 723 de la Ley, ni norma alguna, impone al trabajador la obligación de promover el incidente o de llamar a juicio al nuevo patrono. Este artículo indica que “las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se de a un conflicto, están facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo”.

En la teoría general se concibe la relación de trabajo “como una situación jurídica objetiva, sobre la que no ejerce ni puede ejercer efecto alguno el cambio de titular de la empresa”. Es decir, la relación de trabajo sigue existiendo. Por lo tanto, “el trabajador no tiene porqué inquietarse por la persona propietaria de la empresa.

El propio artículo 686 de la Ley autoriza a los trabajadores para proponer sus demandas con solo 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”.

2009 elektron 9 (337) 4, FTE de México

En el presente caso, sin referirse expresamente a la CFE, lo fundamental es que la actividad a que se dedica el “patrón sustituto” es, precisamente, la que realizaba LFC. La ubicación de la nueva empresa es, además, la misma que correspondía a LFC. Los requisitos adicionales también se pueden cumplir porque el domicilio y razón social del patrón sustituto es del dominio público.

Comentarios del FTE

Estimamos que los electricistas del SME deben centrar los objetivos del movimiento hacia una solución favorable para todos. La propuesta **política** debe enmarcarse en el proyecto nacionalizador, expresado en la integración de la industria eléctrica nacionalizada.

La prestación del servicio público de energía corresponde a la nación y se realiza a través de la CFE, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 27 constitucional, párrafo sexto, y el artículo 4° de la LSPEE. No obstante que esta Ley fue reformada regresivamente en 1992 y la industria

eléctrica está sometida a un severo plan de privatización furtiva, el proceso de trabajo eléctrico lo realiza la CFE, el SEN está interconectado a nivel nacional e incluye a la región central del país.

Esto es, la materia de trabajo que realizaban los electricistas en LFC está vigente. Por tanto, para mantener la relación laboral, misma que no se ha disuelto, procede invocar la figura de patrón sustituto.

Este es un derecho de los trabajadores. Para ejercerlo deben asumirse decisiones colectivas y concretas, no bastan las declaraciones a los medios.

Una vez dentro de la CFE, en los correspondientes puestos de trabajo, se procedería a unificar las condiciones laborales y promover un proceso democrático de unidad sindical. Mientras tanto, la existencia del SME no está a discusión y los electricistas deben volver al trabajo, organizados en su propio sindicato y con la responsabilidad solidaria del anterior patrón.

Para ello, debe restablecerse también la normalidad sindical interna, actualmente alterada. Eso corresponde a la propia base.



El FTE en el Foro eléctrico de Toluca

Frente de Trabajadores de la Energía,
de México