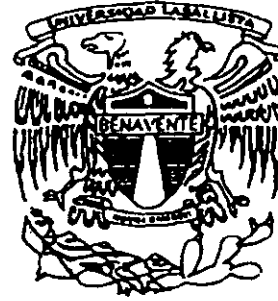


879309
16
25



UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE

ESCUELA DE DERECHO



CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CLAVE: 879309

**"LA PRESUNCION
DE MUERTE EN
MATERIA LABORAL"**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:
**CLAUDIA GABRIELA GOMEZ
GONZALEZ**

CELAYA, GTO.

ENERO DE 1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

272313



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Le agradezco infinitamente a Dios, por darme todo lo que ahora tengo y, el permitirme realizarme primero como hija, después como esposa y ahora como madre y profesionalista.

A mis padres:

Por ser unos padres tiernos y amorosos que jamás han escatinado en demostrarme a diario su amor, comprensión y su apoyo tanto moral como económico. Y, mil gracias por la educación y formación que como ser humano me dieron, pero sobretodo quiero darles las gracias por ser mis padres y quererme como a nadie han querido.

A mi hermana Ana Maria:

A pesar de que ya no estás a mi lado para aconsejarme y apoyarme como lo hacías, espero que desde el lugar en que te encuentres te pueda permitir Dios ver que he culminado mis estudios profesionales que tanto añorabas presenciar, y que ahora no es posible; siempre te recordaré.

A mi hija Ana Melina:

Eres lo más lo más importante en mi vida, pues fuiste uno de mis mayores motivos para culminar mi profesión; pues por ti y para ti será mi superación y desempeño como profesionalista.

A mi esposo Carlos:

Gracias por tu amor y apoyo para que continuara con mis estudios profesionales, y por no limitarme en ningún aspecto en el desarrollo de mi carrera profesional, lo cual valoro mucho; así como el que me motiva para ser cada vez mejor esposa, madre y profesionalista.

A mi hermana Silvia:

Gracias por ser mi hermana incondicional, buena y comprensiva.

A mis hermanas Mayra, Paty, Milvia:

Les dedico mi trabajo de tesis y agradeciéndoles el cariño que me dieron.

A mi suegra la Sra. Josefina Medina:

Gracias por su cariño y comprensión que me ha demostrado.

A mi suegro el Lic. J. Jesús Mancera:

Le dedico cariñosamente el presente trabajo, ya que gracias a su ayuda y el apoyo económico que nos ha brindado, hemos podido culminar satisfactoriamente nuestros estudios profesionales.

Al Sr. Ezequiel Mancera y Sra. Francisca P.

De Mancera:

Expresándoles mi agradecimiento por su ayuda y cariño que me han demostrado.

A la Dra. Leticia Durán:

Expresándole mi admiración y respeto como profesionista y como mujer.

A el Lic. Ramón Camarena García:

Expresándole mi admiración, respeto y eterno agradecimiento por el apoyo que siempre me ha brindado.

A mis profesores:

Lic. Raúl Rodríguez García.

Lic. Juan José Muñozledo P.

Lic. José Manuel Gallegos.

Lic. Rodolfo Herrera A.

Lic. Ricardo Kinney.

Lic. Ricardo Quijano.

Agradeciéndoles su amistad y la formación que me impartieron para ser una profesionista.

A mi amigo Luis Avila Reynoso:

Gracias por su ayuda para la realización de este trabajo.

**LA PRESUNCION DE
MUERTE EN
MATERIA LABORAL**

INTRODUCCION

Por mínimo que sea el medio laboral en que se desarrolle, siempre existe la posibilidad de que los riesgos de trabajo ocurran produciendo accidentes y enfermedades; este fenómeno se agudiza y aumenta mientras mayor es la sociedad en crecimiento, tecnificada e industrializada, en países subdesarrollados, en vías de desarrollo y ya desarrollados, el accidente es un factor que determina cambios en la conducta del individuo, alternando su integridad biológica, psicológica, social y económica, que a su vez, repercute en la economía de la empresa para la cual trabaja y del país en que se encuentra; además de que los accidentes se dan en trayecto y los de trabajo propiamente dichos, ocupan un lugar importante dentro de las diez primeras causas de muerte en nuestro país, siendo el mayor número en accidentes viales; lo cual la Ley Federal del Trabajo no contempla los casos de desaparición del trabajador o presunción de muerte del mismo, ya que los más frecuentes casos se dan con los choferes de empresas que transportan mercancía, pues en cualquier tipo de situación social y

económica de un País, existen los robos a las empresas que transportan mercancías a diferentes partes de la República o del extranjero y para no dejar testigos, matan y desaparecen el cuerpo del trabajador, o en ocasiones desaparecen en el trayecto de su casa a la empresa o viceversa.

Además, la responsabilidad de los accidentes de trabajo, descansa en el derecho del trabajador a la existencia y este derecho debe serle asegurado, por lo que los riesgos de trabajo son accidentes y enfermedades a que están expuestos, ya sea en el ejercicio de su trabajo, con motivo de ello, o de cualquier otra índole que se encuentre en el supuesto de trabajador-presunción de muerte; así que cualquiera que sea el lugar, circunstancias y el tiempo en que sufra el riesgo de trabajo, o como consecuencia su muerte o se presuma ésta, debe tener derecho al pago de las mismas prestaciones laborales a que tiene derecho el que sufre la muerte por riesgo de trabajo, ya que en la Ley Federal del Trabajo no regula la figura de presunción de muerte del trabajador; es por ello, el motivo de la presente tesis para que los trabajadores que pudieran encontrarse en

este supuesto jurídico, sus beneficiarios puedan recibir la indemnización correspondiente, pero sin que tengan que agotar de antemano el procedimiento que la ley nos impone, porque de ser así, la acción prescribiría en materia laboral; así que se debiera incluir y establecer en la Ley Federal del Trabajo un procedimiento especial más corto para la presunción de muerte del trabajador, pero única y exclusivamente para las cuestiones laborales y no para la situación civil de la persona desaparecida.

I N D I C E

Pág.

CAPITULO I LEGITIMACION

1.1	Concepto de Legitimación	1
1.2	Legitimación Activa	5
1.3	Legitimación Pasiva.....	8
1.4	Personalidad	10
1.5	Personería	16

CAPITULO II PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL

2.1	Proceso	17
2.2	Procedimiento	21
2.3	Diferencia entre Proceso y Procedimiento	27
2.4	Partes en el Proceso	30
2.5	Clasificación del Proceso	33
2.6	Clasificación del Procedimiento en Materia Laboral	38

CAPITULO III PROCEDIMIENTO ESPECIAL

3.1	Procedimiento Especial	52
3.2	Reglamentación	55
3.3	Acciones que se ejercitan en este tipo de Procedimiento	56
3.4	Etapas Procesales	62

CAPITULO IV LA PRESCRIPCION

4.1	Concepto de Prescripción	72
4.2	Tipos de Prescripción	73
4.3	Los términos y cómputo de la prescripción .	76
4.4	Interrupción y efectos de la prescripción	81

CAPITULO V DERECHO SUCESORIO LABORAL Y DERECHOS DE LOS BENEFICIARIOS

5.1	Derecho Sucesorio Laboral y Derecho de los Beneficiarios	85
5.2	Sucesión Laboral	87
5.3	Los sucesores y beneficiarios en materia laboral	93
5.4	El Procedimiento y designación de los beneficiarios	95
5.5	Las prestaciones contractuales por muerte de un trabajador	98
5.6	La naturaleza jurídica de la designación de beneficiarios	100

CAPITULO VI DECLARACION DE AUSENCIA Y PRESUNCION DE MUERTE

	Pág.
6.1	Concepto de persona desde el punto de vista jurídico 102
6.2	La terminación de la persona 103
6.3	La declaración de ausencia 107
6.4	Efectos Jurídicos de la declaración de ausencia 111
6.5	Medidas preventivas en caso de ausencia 120
6.6	Presunción de muerte 126

CAPITULO VII SOLUCIONES PARA LA PRESUNCION DE MUERTE EN MATERIA LABORAL

7.1	Introducción 132
7.2	Adiciones a la Ley Federal del Trabajo 135
7.3	Definición de Accidente de Trabajo 144
7.4	Factores que intervienen en la Producción de Accidentes y como consecuencia la muerte o Presunción de Muerte 146
	7.4.1. El Agente Productor 146
	7.4.2. El Trabajador 146
	7.4.3. El Empresario 147
	7.4.4. El Medio Ambiente 147
7.5	Aspectos Legales 148
7.6	Requisitos indispensables para el caso de desaparición del trabajador 148
7.7	Conclusión como posible solución a la presunción de muerte en materia laboral. ... 150
	Bibliografía 154

CAPITULO I

LA LEGITIMACION

1.1 CONCEPTO DE LEGITIMACION

“Es una autorización de la ley porque el sujeto del derecho se ha colocado en un supuesto normativo y tal autorización implica el facultamiento para desarrollar determinada actividad o conducta”.

Esta legítimado el actor cuando ejercita un derecho que realmente es suyo, y el demandado, cuando se le exige el cumplimiento de una obligación que también es a cargo de él. Si se demuestra que el derecho existe, se demuestra al mismo tiempo a quien pertenece.

La legítimación en general, es la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica para el efecto de poder ejecutar legalmente aquél o de intervenir en ésta. Si puede hacerlo, está legítimado; en caso contrario no lo está.

La legitimación procesal es la facultad de poder actuar en el proceso, como actor, demandado, tercero o representando a éstos. La legitimación procesal debe distinguirse claramente de la

capacidad jurídica . La capacidad en general es una cualidad de la persona, que presupone determinadas facultades o atributos, mientras que la legitimación es la situación de la persona con respecto al acto o la relación jurídica.

La legitimación es la idoneidad de la persona para actuar en el juicio, inferida no de sus cualidades personales, sino de su posición respecto del litigio.⁽¹⁾

Para que alguien pueda actuar en juicio, no basta que posea las cualidades personales de lo que vendría siendo la capacidad procesal, sino que se requiere además que se encuentre en una determinada posición jurídica.

Existe un principio general que tiene excepciones "Actúa en juicio el sujeto del interés en litigio", lo que demuestra la coincidencia entre el interés y la acción. Por lo tanto, está legitimado procesalmente en un juicio el titular del interés que en el propio juicio se controvierte, las diversas excepciones son en cuanto a los incapaces, personas morales, sustituto procesal, etc.

(1) Diccionario de Derecho Procesal Civil, Eduardo Pallares, Edit. Porrúa, Méx. 1991, Págs. 536 y 536.

La intervención en un proceso, ya sea como actor o demandado, exige capacidad para ser parte y capacidad procesal, son condiciones válidas para cualquier proceso pero nada tienen que ver con un proceso específico. Ahora bien, puede ocurrir que la relación particular en que se encuentre una persona con respecto a la relación laboral que haya provocado el litigio, determine su ineptitud para participar en él. De aquí nace la idea de "interés" jurídico, dicho interés se refiere al artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo cuando indica :

"Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

Dicha disposición es errónea porque condiciona la capacidad de ser parte a la existencia del interés, lo que evidentemente constituye un error. De ser así, el no interesado podría ser excluido del proceso desde el principio en base a una excepción de previo y especial pronunciamiento. Sin embargo, la

existencia o falta de interés es materia que se debe resolver en el laudo.⁽²⁾

En la relación jurídica del sujeto activo y pasivo en el proceso, ambos deben tener interés para que su pretensión sea atendida ; sin embargo, no es un interés meramente subjetivo como el que se deriva de la simpatía de alguien por una de las partes y de su deseo de que obtenga un resultado favorable, pero el interés a que nos referimos es al que se deriva de la vinculación del sujeto a la relación sustantiva, antecedente del proceso.

El interés puede ser directo, por ejemplo :

“Cuando un trabajador reclama su reinstalación porque fué indebidamente despedido o el interés indirecto ; cuando habiéndose exigido de un patrón la responsabilidad derivada de un riesgo de trabajo es llamado el Insituto Mexicano del Seguro Social para que subrogue en las responsabilidades consiguientes de

(2)Derecho Procesal del Trabajo, Nestor de Buen, Edit. Porrúa, Méx. 1990, Pags. 225 y 226).

acuerdo a lo previsto por el artículo 60 de la Ley
Federal del Seguro Social. (3)

Es pertinente advertir en contra del riesgo de confusión entre la legitimación y representación; una persona que actúe a nombre de otra sin poderes suficientes será desconocida por falta de representación en tanto de quien actúe en un juicio como parte, por sí o por conducto de apoderado y no demuestre interés jurídico, verá desconocida su pretensión u oposición.

Lo primero produce una excepción procesal de previo y especial pronunciamiento (art. 76 III) y lo segundo un laudo desfavorable.

1.2 LEGITIMACION ACTIVA

Es la facultad que tiene un sujeto para iniciar un proceso (actor) ; por lo tanto consiste en la facultad de ejercitar la acción.

(3)Nestor de Buen, op. cit. 226

El sujeto activo (actor) podrá actuar por sí mismo, si tiene capacidad procesal o por conducto de apoderado. Si no tiene capacidad procesal, en su nombre deberá actuar su representante (art. 23 y 691 L.F.T.). En todo caso deberá acreditar su interés jurídico en el proceso (art. 689 L.F.T.).

Dentro de un proceso laboral, no solo las partes involucradas en una relación de trabajo tienen obligaciones procesales, ya que toda persona o autoridad que tenga en su mano documentos o datos que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligado a reportarlos al requerirlos la autoridad jurisdiccional, por lo que la simple vinculación en un procedimiento no es suficiente criterio para determinar a las partes en el mismo.

Lo anterior lleva a otro aspecto fundamental que es la causa de legitimación activa en el promovente de un procedimiento cuya definición tiene interés porque en los procedimientos laborales, al igual que en el derecho privado la causa de legitimación, o sea el título del derecho, es lo que hace posible jurídicamente que el promovente excite la actividad del órgano jurisdiccional.

La causa de legitimación es la propia relación de trabajo, porque al faltar ésta, el órgano jurisdiccional está ante la imposibilidad de llevar a cabo aquellos actos que la ley le encomienda para verificar la realización de los hechos que se exponen como fundamento de la expedición del laudo. Es la relación de trabajo la que reviste de eficacia el acto del promovente y que la ley procesal en cada caso determina de una manera concreta. De ahí que surge la necesidad de analizar la personalidad y capacidad jurídica del promovente: la primera, en cuanto a la representación que ostenta, y la segunda, en cuanto a la legitimación del acto de la promoción.⁽⁴⁾

(4)Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, Pedro Cervantes Campos, Sec. Trab. Y Prev. Social, Méx. 1981, Pág. 65.

1.3 LEGITIMACION PASIVA

Es la facultad de ejercitar el derecho de defensa en el otro, y que a su vez, habrá de ser capaz para ser parte y estar legítimado, su actuación procesal se determinará más allá de la pretensión, pues el ejercicio de ésta, obliga al actor a identificar a la persona demandada.

El demandado estará legítimado para oponerse a la pretensión, sin embargo, puede darse el caso de que una oposición a la pretensión sea meramente personal y no pueda ser aprovechada por otros demandados, en una reclamación en contra de varias personas de la misma manera que una oposición puede ser de valor universal, aprovechable por todos los demandados.

Por otra parte, en materia laboral priva el principio de que la carga de la prueba la reporta el patrón (demandado), salvo situaciones que ya son excepcionales (art. 784 L.F.T.) lo que obliga a un tipo de contestación a la demandada en el que la relación de hechos debe hacerse de manera positiva, si se quieren controvertir

los invocados por el actor y no limitarse a negar los hechos de la demanda.

En materia laboral si se niega, por ejemplo, la cuantía del salario invocada por el actor, el demandado estará obligado, en primer lugar, a precisar el salario que afirma tenía el trabajador y, en segundo lugar, a probar una cuantía.

Nadie puede negar la influencia de estas cargas procesales sobre el contenido de la oposición a la pretensión.⁽⁵⁾

No hay regla que determine como debe identificarse el actor mismo, la ley se omisa sobre el particular, y cabe concluir que solo será preciso que el actor invoque su nombre y apellidos, o que lo haga quien actúe a su nombre en caso de incapacidad procesal o promoción a través de apoderado.

Si es un sindicato el que promueve a nombre de uno o varios de sus miembros, deberá expresar el nombre de él o ellos.

La jurisprudencia 295 (compilación 1917-1985, pág. 265 de la Cuarta Sala) señala :

(5)Diccionario Eduardo Pallares op. cit.pág 266).

“Cuando los sindicatos ejerciten acciones en que se discutan únicamente derechos patrimoniales de los trabajadores en lo personal, deben precisar en sus respectivas demandas de trabajo, los nombres de esos trabajadores.”

La pretensión como voluntad del actor, por la que se solicita la actuación del órgano jurisdiccional frente a persona determinada a un fin concreto, contencioso o voluntario la posición a la pretensión mediante la cual el que atacado, la combate.

1.4 PERSONALIDAD Y CAPACIDAD JURIDICA DEL PROMOVENTE.

La personalidad es una condición esencial al hombre, al menos en el Estado actual del derecho. No siempre ha sido así, por otra parte, la personalidad de adquiere desde la concepción, siempre que se nazca vivo y viable. (art. 22 del Código Civil para el Distrito Federal).

Una primera consecuencia de lo dicho, será que cualquier persona física o natural podrá ser parte de un proceso de trabajo.

Los menores no trabajadores, que sería uno de los casos discutibles, podrán ejercer acciones con respecto a los derechos de orfandad, legales o convencionales ; por otro lado, si por muerte o incapacidad total del trabajador, su esposa o concubina se encuentra embarazada, es evidente que el producto, si nace vivo y viable, tendrá derecho a las prestaciones que corresponden a los hijos.

Por lo que respecta a la capacidad, el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores menores, tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero tratándose de menores de 16 años, la propia disposición obliga a las juntas a hacerlo saber a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que ésta les designe un representante. Se advierte aquí el cambio radical que hay entre el procedimiento civil y el del trabajo, ya que en éste último se suprime el formulismo de la designación de tutor dativo para que un menor pueda comparecer a juicio y se disminuye el estado de minoridad, puesto que a los menores que tengan 16 años los considera capaces para presentarse a juicio sin necesidad de tutor o representante.

Así mismo, el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, define de manera distinta, la forma de representación que en los procedimientos privados, tiene tanto el poder notarial como la forma del mandato; este artículo aunque básicamente reproduce las fracciones del artículo 709 anterior, suprime el primer párrafo y con él, aquella disposición que ordenaba que la personalidad se acreditaría de conformidad con las leyes que la rigieran, salvo las modificaciones que con excepciones señalaba en diferentes fracciones, y que la nueva reforma las establece como disposiciones generales y ya no como excepciones. Así, tratándose de apoderado conforme al nuevo artículo, la personalidad se acredita por poder notarial o mediante carta poder firmada ante dos testigos, sin necesidad de ratificación, si se trata de personas físicas; cuando se trate de representante legal de persona moral, con el testimonio respectivo que así lo acredite; y cuando el compareciente actúe como apoderado, con testimonio notarial o carta poder, siempre que quien otorgue el poder, esté legalmente autorizado para ello.

En cuanto a los representantes de los sindicatos, se conserva el mismo sistema anterior, o sea mediante la certificación

expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se trata de Sindicato de Jurisdicción Federal, o de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje cuando sean Sindicatos de Jurisdicción Local.

La reforma en materia procesal convirtió la fracción III del artículo 709 anterior, en el artículo 693, el cual otorga a las Juntas, la facultad de tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin ajustarse a las reglas del artículo 692, siempre que los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente representan a la parte interesada.

Como se puede advertir, de las referencias a la forma de acreditar la personalidad de las partes que se hacen en los párrafos anteriores, las nuevas disposiciones procesales suprimen todo formulismo y se alejan definitivamente del sistema considerado en el derecho privado.

El artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo, comprende una disposición que en cierta forma, viene a suplir y no solamente a perdonar, las deficiencias en el otorgamiento de los poderes en

materia laboral, ya que establece que el poder que otorga el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo ; tal disposición, congruente con la obligación de suplir las deficiencias de la demanda en materia laboral, tiene como finalidad evitar que las deficiencias dadas al extender un poder por parte de los trabajadores, impidan que quienes demandan se vean privados de sus derechos por un defecto en el documento que acredita la representación.

En el capítulo XI del Título Catorce, que regula la continuación del proceso y la caducidad , la ley da una intervención muy importante a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el caso DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR ACTOR O DEMANDADO, porque el artículo 774 dispone que en TANTO COMPARECEN A JUICIO SUS BENEFICIARIOS, LA PROCURADURIA PROMOVERA EL JUICIO CON LAS FACULTADES Y RESPONSABILIDADES DE UN MANDATARIO, es decir, la ley le dá la representación de oficio en los términos

señalados en el artículo 772 para evitar que se pierdan los derechos de los deudos del trabajador por falta de asistencia técnica y de representación.

El artículo 740 cambia las reglas aceptadas tradicionalmente en los procedimientos y vincula a una persona, cuyo nombre puede ignorarse mediante un procedimiento, a quien llegado el caso, podrá dictársele laudo en su perjuicio y mediante la ejecución del mismo, afectársele su patrimonio, aunque no llegue a saberse el nombre o la identidad del patrón, por lo que en cierta forma, la ley también da reglas nuevas sobre la representación del demandado o patrón, opuestas a las que tradicionalmente se había considerado. Lo anterior, con el propósito de lograr el cumplimiento de una ley de orden público por aquel que está obligado a cumplirla, aunque se desconozca el nombre o la identidad de la persona. Esto sólo es posible si se considera y así lo establece la ley, que la relación de trabajo no es un acto jurídico, o sea la creación de derechos y obligaciones por las partes, sino un hecho jurídico en que la

prestación del servicio origina el cumplimiento de obligaciones establecidas por la ley.⁽⁶⁾

1.5 LA PERSONERIA

Es la personalidad, capacidad y representación legal ; es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra.

En otras ocasiones, la representación deriva de la Ley y de un hecho jurídico, los padres ejercen representación legal de sus hijos en virtud de la patria potestad, que es una consecuencia jurídica de la filiación y porque la ley así lo determina (art. 412 del Código Civil D.F.).

La personería es con la que un representante esté presentándose ante el juicio con el documento o los documentos fundatorios de la acción.

(6)Pedro Cervantes Campos, op.cit. pág. 66 y 68.

CAPITULO II

PROCEDIMIENTO LABORAL

Además de esos documentos fundatorios de la acción, así como los que acreditan la personería para cuando representan una demanda, ésta a su vez puede ser desechada cuando el actor no acredite debidamente su personería o representación.

2.1 PROCESO

De manera tradicional, al partir del concepto de que el proceso es una relación jurídica que se establece entre el actor y demandado, a través del órgano jurisdiccional, como partes en el proceso, se han señalado fundamentalmente dos: aquella que demanda y aquella de quien se demanda.

El derecho, como norma que determina la conducta social, presume que los destinatarios habrán de observarlo espontáneamente. Admite sin embargo, la posibilidad contraria y con ese motivo estructura el proceso que es, en principio un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas.

La idea de proceso envuelve, por una parte, la de continuidad; de la otra destaca su propósito que en términos generales, es la procuración de justicia o de la seguridad jurídica. En las relaciones familiares, en el cumplimiento de los deberes más íntimos del matrimonio, la acción procesal es punto menos que inútil, por lo que es también para muchas otras disciplinas, pues surge la siguiente pregunta como ejemplo: ¿Podría obligarse a un trabajador a rendir la productividad requerida mediante una acción procesal?. Es claro que si ese trabajador se coloca en el margen mínimo de su eficiencia, difícilmente se le podría sancionar, porque de otra manera, será él mismo quien instaure un proceso, por despido, con resultados favorables.

No suelen los patrones correr esos riesgos porque saben que la acción procesal sólo puede servir para los conflictos definidos, es decir; para aquellas conductas laborales que rompen violentamente con el orden jurídico y económico de la empresa.

El proceso no constituye el remedio constante para obtener la observancia de la norma jurídica. Los incentivos económicos a la producción, a la asistencia y a la puntualidad, se

han venido a convertir en un instrumento más eficaz para el rendimiento que la amenaza de la suspensión o del despido, que es en rigor, la forma de autodefensa patronal que la ley preevé pero que resulta después el fundamento de hecho para la instauración de las acciones laborales.

El proceso en cierta forma es necesario, pues es un medio pacífico para evitar conflictos sociales que de no encontrar ese cause para su resolución tendría que recurrir a la compensación, reparación o desagravio por seguir la ley del talión.

El objeto del proceso, o sea la reclamación o queja, puede consistir en una pretensión de cognición (conocimiento que de los hechos controvertidos tiene el juez), o declaración de voluntad sobre el fondo del asunto (con las alternativas de que las pretensiones sean constitutivas, declarativas o de condena) o bien, en una exigencia de cumplimiento de un mandato anterior, lo que identifica a la pretensión de ejecución que puede desdoblarse, para Jaime Guasp, en una dación o una transformación.⁽⁷⁾

(7)El proceso civil en México, 5a. Edición, Edit. Porrúa, Méx. 1975, pág. 17.

EL DERECHO DE JUZGAR, no podemos entender el proceso si no tomamos en cuenta que es un instrumento que sólo puede ser útil en manos de un hombre que juzga.

Analizarlo sólo desde la perspectiva de la norma, abstrayéndose de la condición humana de quién imbestido de poder, dice el derecho, es ver las cosas sólo a medias.

En ese sentido el derecho procesal debe ser síntesis de legalidad y juridicidad, y debe de contemplar tanto las necesidades de la sociedad a la que sirve, como las condiciones de quien lo aplica.

En la medida en que el juez no puede separarse de su ser humano que se íntegra con sabiduría y experiencia, ideas, necesidades, pasiones y odios, disciplina de trabajo, sentido de la solidaridad, etc.... El derecho procesal debe establecer soluciones para que la justicia y la seguridad jurídicas no se pierdan en aras de la ineficiencia humana, pero al mismo tiempo debe admitir que su destino es que siempre sea un hombre, o un grupo reducido y selecto de ellos, que en el ejercicio de su deber, da la más alta jerarquía resuelva las controversias que la sociedad genera. El juego

de los recursos y los juicios de garantías, por complejo que sea, acaba siempre en una decisión humana.⁽⁸⁾

2.2 PROCEDIMIENTO

Son normas que regulan el desarrollo de un proceso intencional, o sea de un acto o actos; es decir, el procedimiento es un conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos, los fines del procedimiento, como los de cualquier actividad humana, son múltiples y se eslabonan de una manera gradual y necesaria.

PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

En la mayor parte de los conflictos laborales, se sigue un procedimiento general que ahora de acuerdo con la Ley, se inicia con una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

(8)Nestor de Buen op. cit. Pág. 26,27.

Vamos a ocuparnos de la primera de estas fases, que se refiere a la demanda y a su contestación señalando desde luego, que estos actos procesales son de vital importancia, pues nunca debemos olvidar lo dispuesto en el artículo 842 respecto a la congruencia que debe existir entre el laudo y la demanda, así como la contestación.

Se ha dicho con razón, que la demanda es la petición formulada por una parte, a fin de que la autoridad dicte una sentencia conforme a lo pedido. Es pues necesario precisar cuál es el objeto de la demanda, y para ello conviene, sin necesidad de recurrir al formulismo, tradiciones del Derecho Romano, precisar los puntos que son indispensables para garantizar buen éxito dentro del juicio.

Como lo indica el Lic. Trueba Urbina en el Derecho Procesal del Trabajo, se requerirá incluir el nombre del actor y su domicilio. Por lo que es al demandado ya vimos que la Ley permite señalar el lugar de trabajo y la naturaleza de éste, sin precisar el nombre y apellido del patrón o la denominación o razón social de la empresa. (art. 712). Es muy importante fijar la causa o título de la acción y lo que en nuestro concepto adquiere la mayor relevancia, es el señalamiento cuidadoso y separado de los hechos que originan

dicha demanda. Para el abogado será necesario señalar los fundamentos legales; pero para el propio trabajador o para el lego no se requerirá este señalamiento, dada la sencillez que corresponde al procedimiento laboral. Por último, deberán precisarse los puntos petitorios.

Para la ausencia de demanda y excepciones, la junta dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se reciba la demanda, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas dentro de los quince días siguientes, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia. La notificación que al respecto se haga, deberá ser personal y cuando menos con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia.

Con el criterio proteccionista ya mencionado, dispone la Ley, que si el actor es un trabajador o sus beneficiarios en caso de que la Junta note alguna irregularidad en el escrito de demanda o que ejercitare acciones contradictorias al admitir la demanda, le

señalará tales defectos y le prevendrá que los subsane en un término de tres días; pero si no lo hiciera, se llega al colmo de que en la misma audiencia, la Junta lo requiera para que los subsane.

Dispone el artículo 876 que en la audiencia deberán comparecer las partes personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados; pero debemos entender que esto sólo tiene lugar en el período conciliatorio, pues de lo contrario sería muy perjudicial para las partes, principalmente para el trabajador. Por una sola vez puede la Junta suspender esta audiencia, si las partes lo piden de común acuerdo para conciliarse y reanudarla dentro de los ocho días siguientes.

Si como resultado de esta fase conciliatoria se obtiene un convenio, el conflicto queda terminado. En caso contrario se pasará al período contencioso, o sea propiamente a la demanda y excepciones. Puede ocurrir que en ese momento, el actor no se concrete a reproducir su demanda inicial, sino que ejercite acciones nuevas o distintas de las que inicialmente presentó.

Terminada la exposición del actor se concederá la palabra al demandado a fin de que presente sus excepciones y defensas,

oralmente o por escrito. La Ley exige que en este caso deberá referirse el demandado a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá su exposición de hechos y los que juzgue conveniente.

Es muy importante que los litigantes no olviden las exigencias de la Ley al respecto y que no pretendan hacer una negación global de los hechos, pues las consecuencias de tal actividad son sumamente graves, ya que la Ley indica que respecto de aquellos hechos sobre los que el demandado no suscite expresamente controversia, se tendrán por admitidos sin que proceda prueba en contrario. La simple negación del derecho, consideró el Legislador que importa la confesión de los hechos, en tanto que la confesión de los hechos no entraña la aceptación del derecho.

Es interesante también que recalquemos el hecho de que, no por presentar la excepción de incompetencia, se exime al demandado de contestar la demanda en ese mismo acto, pues si no

lo hace y la Junta se declara competente, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

La Ley permite la réplica y contraréplica o sea la posibilidad de que al terminar la contestación de la demanda, vuelva a hablar el actor y cuando concluya tendrá derecho el demandado de hacer una nueva exposición.

Puede ocurrir que el demandado tenga a su vez una reclamación que presentar al actor, en cuyo caso se hable de la reconvencción. El actor procederá a contestar de inmediato o podrá acordarse la suspensión de la audiencia, que se continuará dentro de los cinco días siguientes.

En el caso de que el actor no concurra a la audiencia de demanda y excepciones, se reproducirá su demanda o escrito inicial. En cambio, si no se comparece el demandado, se tendrá la demanda por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. En este caso dicha prueba, según el artículo 879, sólo podrá referirse a demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Si al terminar esta audiencia, incluyendo el ofrecimiento y admisión de pruebas, se advierte que las partes están conformes con los hechos y solamente discrepan en los derechos que puedan asistirles, sobre la marcha la Junta solicitará a las propias partes que presenten alegatos y de inmediato dictará el laudo.

2.3 DIFERENCIA ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Carnelutti nos dice: "Una existencia metodológica imprescindible para el estudio del procedimiento, que se resuelve como ocurre casi siempre en una exigencia terminológica, me induce a aclarar y observar con el mayor rigor posible la distinción entre la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio, y el orden y la sucesión de su realización; el primero de éstos conceptos, se denota con la palabra proceso, el segundo con la palabra procedimiento...".

No hay que identificar el procedimiento y el proceso. Está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con

la presentación y admisión de la demanda y terminan cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite.

El procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de sustanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con período de prueba o sin él y así sucesivamente.⁽⁹⁾

Ideas de Fenech:

PROCESO. Hecho con desarrollo temporal

PROCESO INTENCIONAL. Hecho con desarrollo temporal provocado por la voluntad del hombre (acto).

PROCEDIMIENTO. Normas que regulan el desarrollo de un proceso intencional, o sea de un acto o actos.⁽¹⁰⁾

Si el proceso es un instrumento estatal para solucionar conflictos, es lógico que todo proceso tenga como antecedente y contenido un litigio.

(9) Dcho. Proc. Civil, ob. cit. Pág. 639.

(10) Procesal Penal. Manuel Rivera Silva. Pág. 8.

De igual forma, todo proceso se desenvuelve a través de una serie de actos y hechos procesales, los cuales tienen una realización formal, espacial y temporal y que constituyen el procedimiento.

Y por último, todo proceso tiene por objeto llegar a una sentencia que resuelva el conflicto, la cual es susceptible de ser realizada coactivamente en caso de no ser cumplida voluntariamente por la parte condenada.

De este modo, litigio, procedimiento, sentencia y eventualmente ejecución, se manifiestan en todo tipo de proceso.⁽¹¹⁾

(11) Dcho. Procesal Civil José Ovalle Fabela. Harla. 4a. Edición. México 1991. Págs. 6 y 7.

2.4 PARTES EN EL PROCESO LABORAL

De manera tradicional, al partir del concepto de que el proceso es una relación jurídica que se establece entre el actor y demandado, a través del órgano jurisdiccional, como partes en el proceso, se han señalado fundamentalmente dos; aquella que demanda y aquella de quien se demanda.

Resulta interesante definir el concepto de parte en un proceso, si éste se considera como una vinculación de derecho entre las partes; tal vinculación tiene como consecuencia ligar a las partes a un hacer o a un no hacer dentro del objetivo final y estatuir, como se ha dicho, una norma específica a que deben sujetar su conducta, o sea que tal interés proviene de la finalidad que tiene como motivación el procedimiento que se establece.

En efecto, si el propósito del procedimiento consiste en lograr establecer cuáles son los derechos que se reclaman, y por ello proviene de lo que aquellas partes que se vinculan en el procedimiento, establecieron como ley entre ellas, es indudable que las partes se definen en función del acto que de manera original

celebraron para vincularse jurídicamente aún antes de la existencia del proceso; es decir, la vinculación jurídica entre los contendientes no se establece a través del procedimiento, sino que es anterior y consagrada por su propia voluntad.

En el proceso laboral, se tiene que partir necesariamente de la idea de que a través del procedimiento se trata de averiguar no qué derechos han sido establecidos y conculcados por alguna de las partes, sino qué hechos han sucedido dentro de una relación de trabajo establecida para determinar cuál es la conducta que la parte llamada demandada está obligada a servir en favor de la demandante, porque como se ha dicho, es la ley y no la voluntad de las partes la que define los derechos y obligaciones en una relación de trabajo.

Ahora bien, si la litis se establece en función de los hechos expuestos en la demanda y si el proceso tiene por finalidad decidir la conducta a que está obligada determinada parte de las involucradas en la relación de trabajo, podría afirmarse que las partes son exclusivamente aquellas que están implicadas en dicha relación, la que origina conforme a derecho, la regulación de la

conducta de las partes en la propia relación y es ésta conducta la que va a verificarse para definir en el laudo la determinada obligación que tiene una de las partes o su absolución.

El sujeto que hace suya la iniciativa se le denomina actor, mientras que el que se ve constreñido a soportar las consecuencias del juicio se le llama demandado.

También a los que en ocasiones se les denomina "terceristas" se consideró a aquellas personas que estimando violados sus intereses jurídicos en un juicio entablado entre otros comparece éste a defenderlos.

En la plática diaria de los tribunales laborales, resulta bastante común que el concepto de parte actora tome carácter grupal cuando varias son las personas que ejercitan la acción en contra de un solo demandado, lo que doctrinalmente se conoce como litis consorcio.

La Ley Federal del Trabajo ha establecido al respecto de las partes, el siguiente criterio: son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico en el proceso, y ejerciten acciones u opongan excepciones.

En relación a los terceros, el art. 690 establece las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se pronunció en un conflicto, podrán intervenir en él comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

En cuanto a las personas que comparecen en juicio se debe precisar si guarda calidad suficiente como los atributos requeridos para comparecer y defenderse sin desventaja en juicio, y si se carece de tales atributos, indudablemente que no se podrá acreditar capacidad alguna para comparecer en juicio, como en el capítulo anterior ya se había mencionado.

2.5 CLASIFICACION DEL PROCESO.

Hay diversas clasificaciones de los procesos de las cuales veremos sólo las más importantes, pues varían según el autor del libro.

Los procesos se clasifican en tres grandes grupos:

- DECLARATORIOS
- EJECUTIVOS

■ CAUTELARES

Los DECLARATIVOS se llaman también procesos de cuagnición y tienen por objeto declarar un derecho dudoso, discutido o negado.

Los EJECUTIVOS parten del presupuesto de un derecho ya declarado y su finalidad es realizarlo, o más bien actuarlo. La ejecución consiste en llevar a cabo los actos jurisdiccionales indispensables para hacer efectivo el derecho ya declarado.

El CAUTELAR, cuyo fin consiste en realizar las medidas de seguridad que sean necesarias para que en lo futuro se pueda hacer efectivo el derecho que, por el momento no es posible realizar porque la obligación no es aún exigible.

Los procesos de coagnición se subdividen en:

- DECLARATIVOS
- CONSTITUTIVOS Según la naturaleza de las
DE CONDENA sentencias que se obtienen por
ellos.
- DISPOSITIVOS

PROCESO DECLARATIVO.

Tiene por objeto acertar los estados jurídicos, es decir, establecer la aplicación obligatoria de las normas; para ello sirve admirablemente ese interés público que es la certeza del derecho.

El Código Civil vigente en el D.F. estableció la acción meramente declarativa y con ella el proceso declarativo.

En su artículo 1o., prescribe que el ejercicio de las acciones civiles requiere:

1. La existencia de un derecho
2. La violación de un derecho o el desconocimiento de una obligación o la necesidad de declarar, preservar o constituir un derecho.

PROCESO CONSTITUTIVO.

Es el que tiende a obtener una sentencia constitutiva o sea un fallo que crea un nuevo estado de derecho, modifique uno anterior o lo extinga.

PROCESO DE CONDENA

Es el proceso jurisdiccional que tiene por objeto la conminación expresa de la ejecución forzosa dirigida individualmente por el juez al obligado.⁽¹²⁾

En términos más sencillos y claros, puede decirse que el proceso de condena es el que tiende a producir una sentencia de condena, pero con toda razón se ha objetado que el proceso no está determinado en su naturaleza por el hecho de que dé lugar a una sentencia de condena o meramente declarativa.

La forma de proceder en cada proceso, no cambia por la índole de dichas sentencias, sino por otras circunstancias.

PROCESO DISPOSITIVO.

Carnelutti nos dice que es aquél en el cual el juez crea la norma jurídica aplicable del caso, para suplir un vacío de la ley.

En realidad no hay proceso dispositivo, sino sentencia dispositiva porque la estructura del proceso no cambia cuando en él se ejercita una acción dispositiva.

(12) Carnelutti. Ob. cit. Tomo I pág. 162.

Manuel de la Plaza agrupa los procesos en:

- a) Por la materia jurídica sobre la que verse el proceso; Civil, Penal, Administrativo, Laboral, etc.
- b) Por la cuantía del negocio al que se refieran: de mayor o menor cuantía, ordinarios y especiales.
- c) Por el orden de jurisdicción al que se refieran: de jurisdicción voluntaria o contenciosa.
- d) Por los poderes de que goza el juez en lo que respecta a su facultad de sentenciar; de estricto derecho, cuando ha de fallar un acuerdo con una ley preexistente; dispositivos, cuando a falta de ley que rija el caso litigioso está facultado para crear la norma especial que sirva de base a su fallo.
- e) Por la norma en que el proceso se desarrolla; oral si en él predomina la oralidad junto con el principio de concentración y de eventualidad , escrito en caso de que predomine la forma escrita.

- f) Por el interés jurídico que esté en juego el proceso: si se trata de intereses individuales, el proceso será singular, si se trata de intereses de agrupaciones sociales como son los sindicatos, las empresas, las federaciones, etc.; el proceso será colectivo o de grupo.
- g) Por la estructura misma del proceso y la mayor solemnidad y amplitud del mismo. Puede ser entonces sumario, ordinario o sumarísimo.⁽¹³⁾

2.6 CLASIFICACION DEL PROCEDIMIENTO.

1. PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio del cual la autoridad tramita los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica. Nos referimos a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, a la Audiencia de Recepción de Pruebas y al acto culminante del proceso que es el laudo y tocaremos lo más importante del procedimiento de ejecución.

(13) Eduardo Pallares, ob. cit. pág. 647 al 649.

No está por demás señalar que en la práctica casi nunca se cumplen los términos y plazos procesales y un procedimiento que teóricamente debe concluirse en 97 días, normalmente se lleva más de un año, pues la pura etapa de desahogo de pruebas se lleva varios meses, además de que otro tanto del tiempo que dure el procedimiento permanece el expediente para que se elabore el proyecto del laudo, lo que ha motivado que se tramiten amparos indirectos para obligar a las autoridades laborales a pronunciar el laudo.

2. LA PRESENTACION DE LA DEMANDA.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante la Oficilía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Especial. Dentro de las 24 horas siguientes, la autoridad debe acordar la radicación de la demanda y señalar hora y fecha dentro de los diez días siguientes a la recepción de la demanda, para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

3. COMPARECENCIA PREVIA A LA ETAPA DE CONCILIACION.

El día y la hora señalada para llevar a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes actora y demandada deben comparecer ante la Junta.

4. LA CONCILIACION.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se divide en tres etapas, la primera de conciliación, la segunda de demanda y excepciones y la tercera de ofrecimiento y admisión de pruebas (art. 875).

5. ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

6. ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

7. AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS

8. EL LAUDO.

9. LA EJECUCION DEL LAUDO.

Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que surtan sus efectos la notificación del mismo (Art. 945). Si el demandado no cumple dentro del término, el actor puede iniciar el procedimiento de ejecución forzosa del laudo ante el Presidente de la Junta que lo pronunció.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

Por lo que atañe al procedimiento especial, que la reforma considera dentro del Capítulo XVIII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, básicamente reproduce el sistema anterior, pero en cuanto a las materias que sujeta a tal procedimiento, adiciona las que consideran el artículo 58, fracción III, o sea la jornada inhumana por lo excesivo dada la índole del trabajo, y la señalada por el artículo 153.X, relativa a las acciones que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento.

Asímismo, dispone (art. 893) que el procedimiento se lleve en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince

días hábiles siguientes a la fecha en que haya presentado la demanda o de concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la ley; por lo que atañe al desarrollo de dicha audiencia, en el artículo 895 reproduce lo dispuesto por el 785 anterior a la reforma; y señala que cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos (artículo 896, 2o. párrafo).

También incluye una obligación para la Junta que conoce del asunto, en lo relativo al pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, cuyas normas regula el artículo 503 de la ley, en el sentido de solicitar al patrón los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales, independientemente de que podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia o emplear los medios de comunicación que estime pertinentes, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido (artículo 898) y por último, establece que en dichos procedimientos especiales se observarán las

disposiciones de los Capítulos XII y XVII, que regulan la prueba y el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables.

PROCEDIMIENTOS EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

Por lo que respecta a estos procedimientos, se podría afirmar que la ley conserva todo el sistema anterior a la reforma, pero adicionándolo con algunas disposiciones que vienen a aclarar dudas respecto a la naturaleza de dicho procedimiento. Así, el artículo 900, que no corresponde a ninguna disposición anterior, define que los conflictos colectivos de naturaleza económica "son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo"; el artículo 903 establece que tales conflictos podrían ser planteados por sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos, por la mayoría de los trabajadores, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito.

Lo anterior debe entenderse en el sentido de que existiendo sindicato, es a éste al que le compete ejercer las acciones y sólo a la mayoría de los trabajadores, cuando en la empresa no existiere sindicato, a fin de evitar que, con el pretexto de un conflicto económico, se vean perturbadas las relaciones laborales en una empresa por personas sin derecho de ejercitar tal acción que carezcan de legitimación activa.

Otra diferencia con el sistema anterior a la reforma, es que la designación de peritos la hacía la Junta después de celebrada la audiencia que, conforme a la nueva disposición, actualmente tal designación se lleva a cabo dentro de la misma audiencia. Asimismo, se establece la obligación de que los peritos deberán tener los conocimientos necesarios en la materia de que se trate, aunque no cuenten con el título correspondiente, si éste no es necesario para ejercer la actividad correspondiente.

EL PROCEDIMIENTO HUELGUISTICO.

El procedimiento huelguístico, que también se llama extraordinario, se inicia mediante la presentación del pliego de

peticiones ante la autoridad laboral (Art. 920). El Presidente de la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, en primer término, antes de dar trámite al emplazamiento, se cerciorará si el escrito cumple con lo dispuesto por el artículo 920; si es por revisión o violación de contrato verá si viene suscrito por el sindicato titular del mismo; se informará si el patrón tiene firmado contrato colectivo con otro sindicato, cuando el objeto de la huelga sea la firma. Si decide no darle trámite al emplazamiento, hará constar en autos la certificación correspondiente y en base a ello dictará la resolución, ordenando la notificación al promovente (Art. 923). Lo anterior se deberá llevar a cabo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la hora de presentación del emplazamiento. Si el Presidente decide tramitar el emplazamiento a huelga, una copia del mismo la hará llegar al Patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recibo (Art. 921), y en el mismo acuerdo de radicación señalará hora y fecha para llevar a cabo la audiencia de conciliación a que se refiere el artículo 927.

Es importante señalar que en el procedimiento de huelga no se aplican las normas del procedimiento ordinario, sino que tiene

señalado en la ley un procedimiento propio acorde al interés del derecho colectivo y por disposición expresa del artículo 928, el procedimiento está regido por las normas siguientes:

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales, se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervinirá personalmente en las resoluciones siguientes :

- a) Falta de Personalidad
- b) Incompetencia
- c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935;
- d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas.

III. Todos los días y horas serán hábiles, la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente. Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validéz, pero el término para la suspensión de las labores

correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS

Los procedimientos paraprocesales, llamados también voluntarios, fueron establecidos por primera vez en nuestra legislación del Trabajo, por las reformas procesales de 1980 y la Ley Federal del Trabajo se refiere a ellos en sus artículos 982 al 991 del Capítulo II de su Título Quince.

Corresponde utilizar este procedimiento, cuando sin existir promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno, se requiere la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por así desearlo las partes interesadas o una sola de ellas, por la naturaleza del asunto o petición o por disposición expresa de la ley laboral.

Resulta muy útil y necesario este procedimiento que regula la Ley Procesal Laboral, ya que a través de él, se ejercer y

acreditan actos, diligencias, derechos y obligaciones de carácter laboral que surgen de las mismas relaciones de trabajo y de la Ley.

El procedimiento paraprocesal o voluntario puede ser utilizado por el patrón o el trabajador, o por el sindicato patronal u obrero y se inicia ocurriendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando en forma oral o escrita su intervención a fin de que se desahogue una diligencia o declaración o se exhiba la cosa que se indique, debiendo la Junta acordar lo conducente, dentro de las 24 horas de haberse solicitado.

Consecuentemente y de acuerdo con la Ley Procesal Laboral, deberán tramitarse a través de estos procedimientos, entre otras, las siguientes cuestiones:

- 1) La recepción de declaraciones o exhibición de cosas o documentos.
- 2) El otorgamiento de depósito o fianza, así como la cancelación de ésta o la devolución de aquél.
- 3) La solicitud del patrón para suspender el reparto adicional de utilidades cuando la Secretaría de

Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y éste último impugne la resolución respectiva.

- 4) La aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de los trabajadores formulados fuera de juicio.
- 5) La autorización para trabajar a los mayores de catorce años pero menores de diez y seis que no hayan terminado su educación obligatoria.
- 6) La solicitud de los trabajadores para que el patrón les expida, cada quince días, constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido.
- 7) La comparecencia del trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación; y

- 8) La solicitud del patrón para notificar y entregar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión de la relación laboral.

LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES ACCESORIOS Y ESPECIALES

En los procedimientos paraprocesales a las juntas que son órganos jurisdiccionales se les faculta para que intervengan en actos y trámites de naturaleza administrativa en los que además, debe vigilar el cumplimiento de las normas laborales.

Fué un acierto de las reformas procesales del 80 incorporar a la Ley esta útil figura jurídica que fué desconocida por nuestra anterior legislación laboral.

Los casos que expresamente señala la Ley que deben encausarse mediante este procedimiento son sólo ejemplificativos, existiendo otros asuntos que también pueden tramitarse utilizando estos procedimientos.

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO ESPECIAL

3.1 PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Este procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, mismo en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta al recibir dicho documento citará a una audiencia de conciliación demanda y excepciones, pruebas y resolución, esta audiencia deberá celebrarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda.

Como se vé, es éste un procedimiento demasiado rápido y concentra dentro de una sola audiencia todo el trámite, en la práctica esto resulta algunas veces demasiado rápido y concentra dentro de una sola audiencia todo el trámite, en la práctica esto resulta algunas veces bastante difícil de llevarse a cabo con dicha concentración, ya que algunas de las pruebas que las partes ofrecen resultan de imposible desahogo en la misma audiencia.

La Junta al citar al demandado lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia, dará por admitidas las peticiones de la parte actora. Ya dentro de la secuela de la audiencia; ésta se iniciará con un intento conciliatorio, intentando avenir a las partes en ese

momento procesal, de no llegarse a una conciliación, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará en qué fundamento su acción o sus excepciones o defensas.

Concluida la recepción de todas las pruebas, la Junta oirá a las partes en sus alegatos y dictará la correspondiente resolución. Si a esta audiencia quien no concurre es el actor, entonces se le tendrá por reproducido su escrito inicial y en su caso por ofrecidas las pruebas a que el mismo haya puesto a disposición de la Junta.

En los casos en que la tramitación corresponda a los pagos de indemnización por muerte por riesgo de trabajo, la Junta dictará su resolución teniendo en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaren derecho, derivados de las presentaciones que generó el trabajador fallecido a fin de que puedan ejercer sus derechos ante la propia Junta.

Cuando este derecho sea controvertido, la Junta deberá suspender la audiencia, señalando su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que ambas partes puedan ofrecer pruebas relacionadas con los puntos controvertidos. Tratando de complementar la celeridad de estos procedimientos especiales para

conocer y llevar a cabo todo el procedimiento, la Junta se integrará con el auxiliar a excepción de los casos correspondientes al dictamen de la pérdida de mayoría en los casos de contratos ley; para los casos de revisión de los reglamentos interiores; para autorizar las terminaciones colectivas de trabajo, así como para autorizar las reducciones de personal por importación de maquinaria que motivase el cambio de procedimientos del trabajo, en estos casos, si se requiere la presencia del Presidente de la Junta, o bien el de la Junta especial.

En estos procedimientos especiales, se observarán en lo aplicable todo lo contenido en las normas referentes a las pruebas en general; así mismo, se aplicará en lo conducente lo previsto para el procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje; o sea, la celeridad que se busca no debe de romper en todo casi lo fundamental en cuanto a materia de pruebas.⁽¹⁴⁾

(14) Cisneros. Ob. cit. pág. 181 y 182.

3.2 REGLAMENTACION.

En general, debe de entenderse como cuestiones preliminares, actos prejudiciales o cuestiones preprocesales, todos aquellos trámites, diligencias y gestiones que se desenvuelven ante los propios tribunales o ante autoridades de otro tipo, y que los sistemas procesales legales consideran convenientes, o a veces necesarias o indispensables para dar, posteriormente da lugar al inicio de un proceso, no solamente válido sino también eficaz y trascendente.

Estas cuestiones varían de una reglamentación legal a otra y de un sistema a otro, así por ejemplo, en materia penal todo lo relativo a la averiguación previa constituye indudablemente un conjunto complejo de tramitaciones realizadas ante el Ministerio Público e impulsadas por el mismo, sin las cuales no puede darse inicio a un proceso penal formalmente válido y eficaz.

En el proceso penal, es necesaria una fase prejudicial o preprocesal que es precisamente la instrucción previa o preparatoria,

sin la cual, se repite; el proceso penal podría surgir a la vida con validéz y eficacia.

En otro tipo de procesos y en los procesos privados en general, no siempre es necesaria una fase prejudicial, previa o probatoria, las leyes señalan esa necesidad en casos especiales o la conveniencia de que se lleven a cabo dichos actos, diligencias o trámites antes de la iniciación misma del proceso.⁽¹⁵⁾

3.3 ACCIONES QUE SE EJERCITAN EN ESTE TIPO DE PROCEDIMIENTO.

Algunos casos al plantearse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por su propia naturaleza, requieren de una tramitación ultrarápida y el legislador consideró esta posibilidad y para ello estableció los llamados PROCEDIMIENTOS ESPECIALES, que como veremos en su trámite acelerado reúnen lo formal de seguridad jurídica que requiere todo proceso, como sería la etapa de

(15) Cipriano ob. cit. pág. 256.

demanda, contestación, aportación de pruebas por las parte involucradas y por éste ágil proceso se tramitarán los siguientes conflictos:

Lo relativo a las jornadas inhumanas, por lo notoriamente excesivas dada la índole del trabajo que desarrolle el trabajo reclamante, otro caso es el correspondiente al de los trabajadores que salen a prestar trabajos en el extranjero, en estos casos la aprobación del escrito que contenga las condiciones de trabajo se hará por esta misma vía.

También se tramitará igualmente lo relativo a las habitaciones dadas en arrendamiento por las empresas a los trabajadores, así como las acciones que les correspondan a los trabajadores por el incumplimiento de la obligación que les impone la ley en su capítulo relativo a las habitaciones de los trabajadores. Este procedimiento será la vía para la requerir la resolución dictada por la Comisión Obrero-Patronal que determinará las antigüedades de los trabajadores según el art. 158 de la Ley.

El reclamo de la prima de antigüedad que preveé el art. 162 se hará por esta vía, aclarando que solamente cuando lo

reclamado sea únicamente la prima de antigüedad, ya que si el reclamo implica indemnizaciones por despido; así como otras acciones y en ellas está incluida la acción de reclamo de prima de antigüedad, en esos casos se estará a la vía del procedimiento que podríamos llamar ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se ventilará por este mismo procedimiento especial lo relativo a la repatriación de los trabajadores según lo previsto en el art. 204, fracc. IX. Lo relativo a la indemnización de los trabajadores marítimos que se vean afectados en el caso que prevé el artículo 209, fracc. V.

En algunos casos, los trabajadores marítimos convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de restos de buques o a la carga en su caso y a ellos se les pagará su salario por los días trabajados, pero si el valor de los objetos salvados exceden del importe del salario, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, ésta en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros corridos para el salvamento, esta

bonificación se fijará por acuerdo de las partes, por decisión de la Junta mediante el procedimiento especial que nos ocupa.

En el título correspondiente a las relaciones colectivas de trabajo, se prevé que si concurren dos o más sindicatos, el contrato se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa, pero la pérdida de la mayoría a que hemos hecho referencia, declarada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo y esta declaración se tramitará por vía de procedimientos especiales.

Las relaciones colectivas de trabajo requieren como cualquier otra cosa, en algunos momentos graves en que se hará peligrar su existencia, de una suspensión garantizada en la ley, de ahí que la Ley Federal del Trabajo dedique un capítulo a éstas, reconociendo como casos de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.

- La falta de materia prima no imputable al patrón
- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas y que haya contratado trabajadores o servicios, siempre que aquellas sean indispensables, y esto dada la gravedad y urgencia del caso, requiere una tramitación rápida que solamente se puede lograr a través del procedimiento especial.

Asi mismo, son de tenerse como necesarias e imperiosas en su trámite, las causas relativas a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, y la Ley reconoce como causas de terminación para tramitarse en procedimiento especial:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

- El agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva.
- El concurso y la quiebra legalmente declarada. Si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

El capítulo referente a los riesgos de trabajo, se establece el pago de indemnizaciones para en los casos de muerte y en art. 503 de la Ley, se prevé un breve procedimiento mediante el cual se tramitará el pago de dicha indemnización.

Aunque dentro del capítulo correspondiente a los riesgos de trabajo nos encontramos con que los patrones gozan de la facultad de designar los médicos de las empresas; los trabajadores podrán oponerse a esta designación, cuando tenga motivos bastantes y fundados para ello y solamente que las partes no lleguen a un acuerdo, será la Junta de Conciliación y Arbitraje quien resolverá y esto será mediante la vía de procedimientos especiales.⁽¹⁶⁾

(16) Cisneros ob. cit. págs. 178 a 180.

Como podrá verse en la vía de procedimientos especiales y aún en la misma Ley, no aparece la presunción de muerte, ya que esta también podría ser derivada por riesgo de trabajo y obviamente también es imputable al patrón dependiendo de las circunstancias que lo ocasionaron, por lo tanto; no se podría obtener alguna indemnización para los beneficiados si el trabajador llegase a desaparecer con motivo de el desempeño de su trabajo.

3.4 ETAPAS PROCESALES.

El recorrido o procedimiento, a través del cual se desarrolla el proceso, se va concretando en una sucesión de actos y hechos que tienen una triple vinculación entre sí: CRONOLOGICA en cuanto a tales actos se verifican progresivamente durante determinado tiempo; LOGICA, en razón de que se relacionan entre sí como presupuestos y consecuencias y TELEOLOGICA, pues se enlazan en razón del fin que persiguen.

Tomando en cuenta esta triple vinculación, es posible detectar etapas en el desarrollo del proceso. Este no se realiza en un sólo momento, sino a través de diversos actos que se desarrollan

sucesivamente por etapas, aunque ocasionalmente dichos actos puedan concentrarse.

Desde un punto de vista teleológico, si bien todos los actos que integran el proceso comparten el objeto final de éste que consiste en la composición del litigio, tales actos también se encuentran orientados por la finalidad inmediata que persigue cada una de las etapas en las que se desarrolla el proceso.

Así mismo, desde un punto de vista lógico, la decisión con la cual el Juez resuelve el litigio y concluye el proceso -la sentencia- presupone necesariamente la realización de una serie de etapas anteriores, a través de las cuales el juzgador está en condiciones de conocer las pretensiones de las partes y de cerciorarse de la veracidad de los hechos afirmados por éstas, para poder llegar a tomar dicha decisión sobre el conflicto sometido a proceso.

Por último, desde un punto de vista cronológico, los actos procesales se pueden agrupar en etapas procesales que tienen realización en plazos y términos precisos.

a) ETAPA PRELIMINAR

Existe una etapa preliminar o previa a la iniciación del proceso civil, el contenido de ésta puede ser la realización de:

1. Medios preparatorios del proceso.
2. Medidas cautelares
3. Medios provocatorios

1. Medios Preparatorios.

Cuando se pretenda despejar alguna duda, remover algún obstáculo o subsanar una deficiencia antes de iniciar un proceso.

En términos generales, se promueven con el objeto de tomar la CONFESION del futuro demandado acerca de algún hecho relativo a su personalidad o a la calidad de su posesión o tenencia; la EXHIBICION de alguna cosa mueble o algún documento; o el EXAMEN ANTICIPADO DE TESTIGOS, "cuando estos sean de edad avanzada o se hallen en peligro inminente de perder la vida o próximos a ausentarse a un lugar con el cual sean tardías o difíciles las comunicaciones" y no pueda aún ejercerse la acción, o bien, la

declaración de los citados testigos sea necesaria “para probar alguna excepción” (art. 193 C.P.C.D.F.).

Al promoverse la medida preparatoria debe expresarse el motivo por el que se solicita y el litigio que se trata de plantear o que se teme (art. 194).

Cerciorado el Juez de estos extremos debe decretar la medida CON AUDIENCIA A LA CONTRAPARTE (art. 198).

Una vez iniciado el proceso principal, el Juez a instancia de parte, ordenará agregar a aquel “las diligencias practicadas para que surtan sus efectos” (art. 199).

También existe la preparación del juicio arbitral a través de la designación del arbitro en los casos en que existiendo el acuerdo de someter un litigio al arbitraje, no esté nombrada la persona que vaya a fungir como árbitro o la que lo haya sido en la que el juez exhorta a las partes a nombrar de común acuerdo a la persona que deba desempeñar el cargo de árbitro y a falta de dicho acuerdo, el Juez hace el nombramiento.

2. MEDIDAS CAUTELARES

Briseño Sierra nos dice "que la medida cautelar no busca la posibilidad de hacer efectiva una sentencia cuyo contenido se ignora cuando aquella se dicta, sino que busca evitar que no se pueda hacer efectiva por ciertas razones o hechos que la medida elimina. No busca ejecutar la condena, sino que tiende a eliminar un obstáculo, cierto o presunto, para hacerla efectiva".

3. MEDIOS PROVOCATORIOS

Entre dichos medios, el Código Proc. Civiles para el D.F., regula las diligencias preliminares de consignación y antes también regulaba la llamada acción de jactancia.

Por medio de las diligencias preliminares de consignación, el deudor puede entregar al juzgador el bien adeudado, cuando su acreedor rehuse recibirlo y otorgarle el documento justificativo de pago, o sea; persona incierta o incapáz de recibir dicho bien, el acreedor, puede asumir dos actitudes: presentarse a recibir el bien consignado, dando por cumplida la obligación y extinguiendo el adeudo, o bien, no presentarse y

negarse a recibir dicho bien, en cuyo caso el deudor, para poder demostrar que su consignación cumplió con todas las condiciones de su obligación, deberá promover un juicio ordinario de liberación de deuda (art. 224 a 234 C.P.C.D.F.).

El deudor puede hacer valer su consignación no sólo por vía de acción, promoviendo el mencionado juicio de liberación de deuda, sino también por vía de excepción, pues en caso de que el acreedor le demande el cumplimiento de la obligación, podrá oponer la excepción del pago hecho por medio de la consignación.

Por otro lado, la llamada acción de jactancia suele ser entendida como la facultad que se otorga a quien se considere afectado por la ostentación pública que otra persona haga -- atribuyéndose tener el carácter de su acreedora o ser el titular de derechos reales sobre bienes poseídos por el primero--, para que pida al Juez, señalar un plazo al jactansioso a fin de que ejerza en juicio la acción que afirme tener, apercibiéndolo de que si no lo hace, precluirá su supuesto derecho y deberá abstenerse de continuar la jactancia.

b) ETAPA EXPOSITIVA

La primera etapa del proceso propiamente dicho, es la POSTULATORIA, EXPOSITIVA, POLEMICA O INTRODUCTORIA de la instancia; tiene por objeto que las partes expongan sus pretensiones ante el juez, así como los hechos y preceptos jurídicos en que se basen.

Esta etapa se concentra en los escritos de demanda y de contestación de la misma, del actor y del demandado respectivamente; así como el juzgador debe resolver sobre la admisibilidad de la demanda y ordenar el emplazamiento de la parte demandada. En caso de que el demandado, al contestar la demanda haga valer la reconvención, deberá emplazarse al actor para que la conteste.

c) ETAPA PROBATORIA

La segunda etapa del proceso es la PROBATORIA O DEMOSTRATIVA, la cual tiene como finalidad que las partes aportes los medios de prueba necesarios con el objeto de verificar los hechos afirmados en la etapa expositiva. La etapa de prueba se

desarrolla fundamentalmente a través de los actos de ofrecimiento o proposición de los medios de prueba, su admisión o rechazo, su preparación y su práctica, ejecución o desahogo.

d) ETAPA CONCLUSIVA

En esta etapa, las partes expresan sus alegatos o conclusiones al respecto de la actividad procesal procedente y el juzgador también expone con la que pone término al proceso en su primera instancia.

e) ETAPA IMPUGNATIVA

Eventualmente puede presentarse una etapa posterior a la conclusiva que inicie la segunda instancia o el segundo grado de conocimiento cuando una de las partes o ambas, impugnen la sentencia. Esta etapa impugnativa de caracteres eventual, tiene por objeto la revisión de la legalidad del procedimiento de primera instancia o de la sentencia definitiva dictada en ella.

f) ETAPA EJECUTIVA

Otra etapa de carácter eventual es la de ejecución procesal, la cual se presenta cuando la partes que obtuvo sentencia de condena acorde a sus pretensiones, solicita al Juez que, como la parte vencida no ha cumplido voluntariamente con lo ordenado en la sentencia, tome las medidas necesarias para que ésta sea realizada coactivamente.⁽¹⁷⁾

(17) Ovalle Fabela. Ob. cit. 35 a 37, 40 a 43.

INSTRUCCIÓN

E
T
A
P
A
S

PREVIA ○ PRELIMINAR	POSTULATORIA EXPOSITIVA POLEMICA	PROBATORIA ○ DEMOSTRATIVA	CONCLUSIVA	IMPUGNATIVA	DE EJECUCION
PRIMERA INSTANCIA				SEGUNDA INSTANCIA	

P R O C E S O

CAPITULO IV

PRESCRIPCION

4.1 CONCEPTO PRESCRIPCION

Podría parecer lo más lógico dentro del Derecho, que una acción nos prescribiera, pero este planteamiento de apariencia lógica en realidad no es deseable, sino por el contrario todo derecho de acción, por garantía y seguridad jurídica debe ser prescribible, entendiendo la prescripción como una forma de determinar la vigencia de una acción, de reclamar en juicio.

Es por esto, que todos los cuerpos jurídicos que garantizan el derecho de acción, cualquiera que sea la materia sobre la que verse, precisan también los términos de prescripción de dichas acciones; a fin de determinar en una forma clara, hasta dónde puede persistir el derecho de los trabajadores y de los patronos para reclamar sus respectivos intereses ante las autoridades laborales.

Por principio de ley, nos determina que las acciones de trabajo prescriben en un año, esto como regla general que después contendrá importantes excepciones, que por la cantidad de estas, superan en mucho a la regla general, volviendo hacia esta regla general, señalaremos que la ley establece que la fecha en que se

iniciará a contar el plazo de un año, límite de la prescripción, será a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

4.2 TIPOS DE PRESCRIPCION

El concepto de prescripción es, ciertamente difícil; la doctrina le ha dedicado mucho espacio sin que el resultado sea del todo satisfactorio, pues hay dos tipos de prescripción:

- **EXTINTIVA.-** Medio de extinción de los derechos.
- **ADQUISITIVA.-** Medio de adquirir derechos.

La prescripción extintiva es un modo de extinguirse los derechos y la definen como “un modo de extinción de los derechos, resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan durante el tiempo marcado por la ley”.

El silencio de la relación jurídica se podría decir, que es el resultado de la no concurrencia de ningún acto interruptivo, durante en plazo marcado por la ley.

La prescripción extintiva es, sin duda alguna, una institución injusta, ya que establece una solución particular para los titulares de los derechos, rompiendo con el principio de generalidad de la ley. Por otra parte, desde el punto de vista estricto de derecho laboral parece contradecir su reglamentación el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, previsto en el inciso "g" de la fracción XXVII del apartado "a" del artículo 123 Constitucional y la naturaleza de "orden público" que el artículo 5 atribuye a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

No cabe duda, de que si no estuviera debidamente reglamentada la prescripción extintiva, la vida de las razones laborales sería intolerable y no habría tiempo más que para atender a los conflictos sin que existiera capital que pudiera hacerles frente. En ello, inclusive se producirá un fenómeno pernicioso para la estabilidad de las empresas y por lo mismo, para los propios trabajadores.

Mario de la Cueva recuerda como la imprecisa redacción del artículo 328 de la Ley de 1931, que omitía señalar el momento en que se iniciaba la prescripción, provocó conflictos que llevaron,

incluso a que la Corte condenara al pago de salarios de casi 40 años. Afortunadamente en una ejecutoria del 12 de Febrero de 1936, Toca 3660/36/2o., Tomasa Godínez se consagró el principio de que la prescripción corría desde el momento en que la obligación era exigible y no como se entendió antes, desde el día en que el trabajador fuere separado o separarse del trabajo. Ello evitó la inestable condición financiera en que sumió a muchas empresas y la visión de varios millares de juicios y sentencias que destruyeran la precaria economía nacional de aquellos años... (18) (19)

(18) El nuevo derecho..., p. 571.

(19) Derecho del Trabajo, Nestor de Buen L., Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1981, pág. 593 a 596.

4.3 LOS TERMINOS Y COMPUTO DE LA PRESCRIPCION.

Los plazos de prescripción extintiva, que al contrario sensu pueden transformarse en términos de prescripción adquisitiva; pero en realidad puede afirmarse que existe un término de prescripción general y términos específicos de prescripción.

La prescripción general está prevista en el artículo 516 que señala: "artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes".

Las prescripciones específicas, de un mes, dos meses y dos años se establecen en función de necesidades particulares.

PRESCRIPCION DE UN MES.

La prescripción de un mes opera en dos casos (art. 517):

- a) Respecto de las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y efectuar descuentos en sus salarios.

b) Por lo que hace a las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

El problema, a propósito de esta prescripción, excepcionalmente breve, radica en su cómputo, esto es, en el señalamiento de la fecha en que se inicia la prescripción. Esto es particularmente importante respecto de las acciones de los patronos para despedir a sus trabajadores.

La solución la da, en cierta medida, la propia ley al señalar que el término comenzará a correr, desde el día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación, lo que significa que no se toma en cuenta la fecha en que se produjo la falta, sino la fecha en que fué conocida por el patrón. Esto se refiere principalmente a aquéllos casos en que se lleve a cabo una investigación previa, generalmente por convenio incluido en el contrato colectivo de trabajo. Sólo hasta que no concluye la investigación y se llega, por el patrón a la certidumbre de la falta, comienza a correr el término.

La corte ha sustentado el siguiente término:

“...PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. De acuerdo con una lógica interpretación de la fracción IV del artículo 329 de la Ley Laboral, en concordancia con el penúltimo párrafo de la fracción V del mismo artículo, el término de un mes para que prescriba el derecho patronal para despedir justificadamente a sus trabajadores, debe empezar a contarse cuando se dé causa para la separación, siempre que esta causa sea del conocimiento inmediato del patrón, pues tratándose de un acto clandestino llevado a cabo por el trabajador, sólo desde que el patrón tenga conocimiento de que fue el trabajador quien lo cometió, puede empezar a correr el término de prescripción.”

Directo 873/1956. Ferrocarriles Nacionales del México.

Resuelto el 16 de Noviembre de 1956, por unanimidad de 4 votos.

Ausente el sr. Ministro Guzmán Neyra, ponente el señor Ministro

Martínez Adame y Secretario Licenciado Manuel Alcaraz del Río.

4a. Sala Boletín 1956, pág. 817

En el caso de las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo a que se refiere la fracción II del art. 517, debe recordarse que esta acción exige, previamente a su ejercicio, la separación misma, tal como lo señala el art. 52. Ahora bien, la prescripción comenzará a correr desde la fecha en que el patrón, en términos del art. 51, haya dado motivo a la recisión, pero no podrá ser ejercida válidamente, sin la separación previa del trabajador. En realidad la ley no señala un plazo para demandar ante los tribunales laborales. En nuestro concepto esto constituye una omisión, que actualiza el plazo general de prescripción previsto en el artículo 516, o sea, el de un año.

PRESCRIPCIÓN EN DOS MESES.

Este plazo de prescripción constituye una novedad de la Ley de 1970. En la anterior, el art. 329, fracc. III establecía solo un mes respecto de las acciones de los trabajadores que eran separados de su trabajo.

En realidad se trata de una medida legislativa justa, ya que el término de un mes resultan en ocasiones, excesivamente

corto, si se advierte que la prescripción de la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que exige la preparación jurídica correspondiente.

En este caso , la precipción comienza a correr a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

En razón de que, en el caso anterior (art. 517) y en el artículo 518 se habla de meses, la prescripción opera de acuerdo con el número de días que a cada mes corresponda.

Pongamos un ejemplo: si el trabajador fue despedido el día 10 de Febrero, el término empezará a contar el día 11 de Febrero y prescribirá la acción el día 10 de Abril, última fecha -de no ser domingo, día festivo o día inhábil por otro motivo-, para presentar la demanda.

PRESCRIPCION DE DOS AÑOS.

Esta es la más prolongada de todas. Prescriben en ese término (art. 518):

- a) Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo.

b) Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

En el cual hago la aclaración, no se menciona en lo absoluto en caso de desaparición del trabajador y por lo tanto, lo que deriva la presunción de muerte, dejándose así en total indefensión a los beneficiarios de los trabajadores que se encuentren en este supuesto.

4.4 INTERRUPCION Y EFECTOS DE LA PRESCRIPCION.

La Ley es precisa al determinar las causas de interrupción de la prescripción y no cede mucho margen para interpretaciones interesadas. En el art. 521, con toda claridad dispone lo siguiente:

“Art. 521 La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la

fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella persona contra quien prescribe de palabra, por escrito o por hechos indudables."

Ahora bien, ya que hemos señalado los efectos que tiene al interrumpirse la prescripción, esta no puede correr ni contra los incapaces mentales, ni contra trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra. En el caso de los incapaces mentales, en realidad la prescripción está suspendida por una omisión judicial, ya que en cuanto se le nombre, por el juez, el tutor a ese incapáz, automáticamente se reinicia la etapa prescriptiva.

Es interesante también señalar para los efectos de contar los términos prescriptivos, señalar que el primer día de la prescripción, se contará completo, aún cuando no lo sea y el último si tiene que ser completo y si éste cae en un día feriado no se tendrá por completa la prescripción, sino hasta cumplido el día siguiente,

como ya lo habiamos mencionado, al igual que los meses, se regularán por el número de días que les correspondan.

PRESCRIPCIÓN
Medio liberatorio
de obligaciones,
consiste en el
sólo transcurso
del tiempo

UN MES

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

DOS MESES

Las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

DOS AÑOS

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados entre ellas.

UN AÑO

Todas las demás

CAPITULO V

DERECHO SUCESORIO LABORAL

Y

DERECHO DE LOS BENEFICIARIOS

5.1 DERECHO SUCESORIO LABORAL Y DERECHO DE SUS BENEFICIARIOS

Las reglas generales para la transmisión del patrimonio por causa de muerte, integran el derecho sucesorio, parte fundamental del derecho civil y que tiene, primordialmente el carácter de un derecho común. En materia laboral no operan esas reglas.

De manera expresa, la ley en su artículo 115 establece su exclusión al señalar que: " los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio."

La ley plantea un procedimiento especial para la determinación de los beneficiarios en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo (arts. 501 al 503), pero no señala cuál debe ser el camino a seguir cuando el acontecimiento que dé origen al derecho del beneficiario no consista en un riesgo de trabajo, así mismo, no señala repito en casos de la desaparición del trabajador y por lo

tanto, la presunción de muerte del trabajador, ya sea por riesgo de trabajo o simplemente su desaparición, ya que la ley ha sido omisa al respecto y por consiguiente no se precisa quiénes son los beneficiarios y cómo acreditarían ese carácter.

Estamos entonces, en presencia de una gran laguna de la ley, ahora bien, el artículo 17 nos establece:

Art. 17: " A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

Pero aún y cuando nos da una supuesta salida con este artículo, en nada nos sacaría del problema, puesto que no existen casos semejantes y la única Ley que se le pudiera aplicar sería la del Código Civil, pero esta nos lleva a plazos de tiempo

extremadamente largos y al momento de hacer valer las indemnizaciones correspondientes prescribiría nuestra acción.

En rigor, los problemas que deben de resolverse serían: el primero en la transmisión de los derechos ya adquiridos por el trabajador, como consecuencia de la relación laboral. Pueden consistir en salarios devengados o en indemnizaciones. El segundo constituye la determinación de los beneficiarios como consecuencias de la muerte o desaparición del trabajador acaecido por un siniestro de trabajo.

5.2 SUCESION LABORAL

Sucesión es "la sustitución de una persona en los derechos transmisibles de otra", según nos dice Castán Tobeñas.

La idea de sucesión la integran dos elementos: "el cambio de sujeto y la identidad de la relación de derecho, que permanece lo mismo después y antes de la transmisión".⁽²⁰⁾

(20) Derecho Civil Español Común y Fonal, Madrid 1960, T. VI, Vol.

1. La Sucesión en General, Pág. 24.

La sucesión puede ocurrir en dos situaciones distintas: entre vivos y por causa de muerte. La primera encuentra múltiples caminos para producirse. Así, el contrato, la usucapión o prescripción adquisitiva, la ocupación violenta, particularmente en el derecho internacional, etc... La segunda normalmente se produce como consecuencia, bien de un negocio jurídico: el testamento, cualquiera que sea su especie, bien de un acto procesal: la sucesión AB INTESTATO o intestamentaria.

Toda sucesión implica necesariamente, la transferencia de un derecho que no sea personalísimo. Castán menciona que los derechos de la personalidad, los derechos de familia y algunos derechos patrimoniales, reales o de obligación no son transmisibles.

Entre los derechos reales, podríamos mencionar el de usufructo, que se extingue por la muerte del usufructuario (art. 1038-I Código Civil D.F.). De los derechos de obligación, tampoco son transmisibles los derivados del contrato de mandato (art. 2595-III del mismo Código).

En derecho del trabajo es evidente que también hay derechos intransmisibles. Verbigracia, la muerte del trabajador

extingue la relación laboral (art. 53-II), sin que sea posible, jurídicamente la sucesión en el puesto. En realidad, los derechos a la estabilidad en el empleo, los de antigüedad y otros, son intransferibles. Ni siquiera sería válido convenir el reconocimiento de una antigüedad ficticia, v.gr.: la que tuvo un trabajador anterior, porque con ello se afectarían derechos de otros trabajadores, especialmente los que se vinculan a la ocupación de vacantes o de puestos de nueva creación.

Hay derechos, sin embargo, que sí son transmisibles por vía de sucesión. Esto ocurre con todos los que tienen un contenido económico. Aquí es preciso hacer una aclaración para que sea transmisible el derecho, es necesario que previamente haya integrado un activo en favor del trabajador, pero que en el momento de su muerte, aún no haya sido hecho efectivo. Es decir, la sucesión laboral tiene un campo muy limitado y sólo comprende como lo señala el art. 115 "Las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse". En otras palabras, las prestaciones ya pagadas, cobradas directamente por el trabajador, no pueden ser objeto de sucesión laboral, sino de sucesión civil.

Con la sucesión laboral ocurre algo semejante al fenómeno que se produce con las medidas de protección al salario. Este es inembargable según se señala en el art. 112, pero se entiende que antes de ser pagado. Una vez cubierto el salario por el patrón, se integra el patrimonio del trabajador y es susceptible, por vía directa, de cualquier afectación procesal.

Con frecuencia se plantea una grave confusión en esta materia. A propósito de las prestaciones que a favor de los beneficiarios genera la muerte de un trabajador, especialmente en los términos de la Ley del Seguro Social se intenta hacer valer derechos sucesorios de índole civil, a pesar de que esas prestaciones, por su propia razón de ser, no llegan a integrar jamás el patrimonio del trabajador, en este caso autor de la sucesión y por lo mismo, no son transmisibles por esa vía. Y es que, como veremos después al referirnos a beneficiarios en caso de muerte por riesgo profesional, la facultad de designación que eventualmente se otorga a los trabajadores por la vía de la contratación colectiva no constituye, de ninguna manera, un acto testamentario. En realidad lo que ocurre es que no se advierte que el derecho del beneficiario nace con la muerte

del trabajador a consecuencia de un riesgo. Por el contrario, el derecho del sucesor se transmite desde el momento del fallecimiento.

Por último, en el art. 115 se señala que los beneficiarios de un trabajador fallecido tendrán derecho a ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de seguir juicio sucesorio. De ello se entiende que podrán ejercer aquellas acciones que el trabajador no hizo valer oportunamente y que no se extinguieron con su muerte, o bien, continuar los juicios ya indicados. Es claro que en cualquiera de estas situaciones a partir de la muerte del trabajador no seguirán devengándose salarios caídos o vencidos como los denomina la ley. Estos derechos, a pesar de que por la redacción del precepto pudiera entenderse lo contrario, se transmiten por vía de sucesión laboral.

De lo expuesto se puede deducir :

- a) Al lado de la sucesión civil debe entenderse que existe una sucesión específica en materia laboral.

- b) La sucesión laboral solo comprende los derechos del trabajador, de contenido patrimonial, que no se extinguen con su muerte.
- c) Sólo son transmisibles por vía de sucesión laboral, las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, por el patrón.
- d) Los sucesores laborales quedan facultados para iniciar o continuar las acciones que no hayan extinguido con la muerte del trabajador.
- e) La ley no señala expresamente quiénes son los beneficiarios de los trabajadores, en caso de muerte, salvo que ésta sea resultado de un riesgo de trabajo.

Sin embargo, por analogía debe concluirse que resultan aplicables las disposiciones aplicables a los riesgos profesionales de acuerdo con lo dispuesto en el art. 17. ⁽²¹⁾

(21) Nestor de Buen, ob. cit. Págs. 585 a 587.

Como podemos ver, aún y Nestor de Buen, no hace ninguna referencia en los casos de desaparición del trabajador y presunción de muerte del trabajador por riesgo de trabajo.

5.3 LOS SUCESORES Y BENEFICIARIOS EN MATERIA

LABORAL.

En la sucesión del derecho civil, el factor decisivo para la transmisión del patrimonio del cuius lo constituye su propia voluntad. La sucesión testamentaria es preferente a la legítima, a partir del Código Civil de 1884, y sólo limita la facultad de la disposición, la obligación alimenticia.

En el derecho laboral, a pesar de lo precario de la reglamentación legal, la voluntad del trabajador no tiene valor alguno como elemento decisorio de destino de las prestaciones devengadas e insolutas, o bien de las indemnizaciones por riesgos. La ley mezcla dos factores distintos para establecer los derechos de sucesión de beneficiarios: la relación familiar (matrimonial, de parentesco o concubinaria) y la dependencia económica. Los

primeros juegan en un orden de preferencia siempre condicionado a la comprobación de la segunda.

La regla fundamental en esta materia está contenida en el art. 501, aún cuando se refiere a las indemnizaciones derivadas de los riesgos, ya hemos dicho que resulta aplicable por analogía, a la sucesión laboral, a continuación transcribiré el artículo antes mencionado:

Art. 501: " Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

I.- La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador y que tenga una capacidad de 50% o más, y los hijos menores de diez y seis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más.

II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían del trabajador;

III.- A falta del cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco

años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

A la disposición anterior vuelvo a hacer la observación que he venido haciendo y es la que no se contempla en caso de la desaparición o presunción de la muerte del trabajador, pues aquí solamente se contempla en caso de muerte del trabajador.

5.4 EL PROCEDIMIENTO DE DESIGNACION DE LOS BENEFICIARIOS.

Hemos dicho antes, que el derecho de sucesor se transmite al momento de morir el trabajador y que por el contrario, el derecho del beneficiario en caso de riesgo, nace al morir el trabajador. Con ser muy importante, esta es la única diferencia que hay entre las dos situaciones, ya que la laguna de la ley en materia

de sucesiones, obliga a colmarla con las disposiciones en materia de riesgos.

Lo anterior explica que nunca se hizo una fórmula especial para la sucesión, así como tampoco para los casos de presunción de muerte del trabajador, ya que sólo se habla de riesgos y de muerte, pero nunca el punto intermedio entre éstos dos.

Ahora bien, tanto en materia de riesgos como en los casos de sucesión laboral será entonces, el previsto por el artículo 503 y que consiste en lo siguiente:

Art. 503: " Para el pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I.- La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes, una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en un lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios,

convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días a ejercitar sus derechos.

II.- Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior.

III.- La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el inspector del trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue convenientes para convocar a los beneficiarios.

IV.- La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, concluída la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

V.- Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden, y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización.

VI.- La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII.- el pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posteridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiados que lo recibieron.

5.5 LAS PRESTACIONES CONTRACTUALES POR MUERTE DE UN TRABAJADOR.

La ley no da margen alguno para que en la sucesión o en la designación de beneficiarios se pueda tener en cuenta esa voluntad del propio trabajador. Mantiene como hemos visto, un estricto criterio de dependencia económica amotiguando por la eventual concurrencia de vínculos familiares.

A diferencia de lo anterior, en los contratos colectivos de trabajo, se encuentran otras soluciones más adecuadas. Consistente en la posibilidad de que el trabajador interesado designe a sus beneficiarios respecto de alguna ventaja contractual y sólo en su defecto, o cuando por algún motivo no pueda hacerse efectiva su declaración de voluntad (v.gr.. por muerte previa del beneficiario) se aplican las reglas contenidas en el art. 501.

Por la solución contractual, como quiera que sea, el dato objetivo de la dependencia económica no es más que el resultado de un juego de la voluntad del trabajador que entrega el producto de su esfuerzo a una o varias personas por propia decisión. Nada parece que pueda oponerse, entonces a la idea de que esa voluntad trascienda más allá de su propia vida y determine el destino de sus créditos frente al patrón o de los derechos que deriven del hecho de

su muerte. Claro está, que en ocasiones la dependencia económica en vida, es resultado de una acción judicial de alimentos, pero aquí podría aplicarse el mismo principio del derecho civil de declarar la inoficiosidad de la designación de beneficiario o sucesor que violase un derecho preferente a los alimentos, judicialmente comprobado.

5.6 LA NATURALEZA JURIDICA DE LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS

De acuerdo con lo expuesto, nos encontramos con que el derecho a la sucesión tiene la misma naturaleza jurídica en el derecho civil que en el derecho laboral, si se limita la sucesión civil a la legítima. Se trata de una transferencia patrimonial por causa de muerte.

La naturaleza jurídica de la designación de beneficiarios es distinta, ya que no se transmite con ella, derecho alguno que integre el patrimonio del trabajador. Este antes de su muerte, ningún

derecho tiene a la indemnización y ni siquiera, desde el punto de vista legal, el de proponer a su beneficiario.

En los casos en que, por virtud del contrato colectivo de trabajo se permite la designación de beneficiario, la situación se convierte en semejante a la que se produce en el contrato de seguro de vida e inclusive se conserva en todo tiempo el derecho de modificar la designación, siempre y cuando ello se haga en los términos formales previstos en la convención colectiva o eventualmente, en un estatuto sindical.

De acuerdo con lo anterior, el llamado "pliego testamentario", en realidad no tiene tal carácter, por no tratarse de un documento transmisor de derechos sino creado de ellos o para ser mas preciso, el medio para imputar un beneficio que nacerá con la muerte del trabajador.⁽²²⁾

(22) Nestor de Buen, Op. cit. Págs. 590 al 592.

CAPITULO VI
DECLARACION DE AUSENCIA
Y
PRESUNCION DE MUERTE

6.1 CONCEPTO DE PERSONA DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO

Al respecto puede decirse que se encuentran regulados dos tipos de personas, las físicas y las morales también llamadas colectivas o jurídicas, pero en este tema de tesis analizaremos a la persona física, mencionando en el Código Civil para el Estado de Guanajuato en su artículo 20, que son personas físicas los individuos de la especie humana desde que nacen hasta que mueren. Se reputa nacido el feto que, desprendido enteramente del seno materno, vive veinticuatro horas o es presentado vivo al registro civil.

En efecto, la capacidad jurídica de las personas físicas, se adquiere por el nacimiento y se extingue por la muerte, pero desde que el individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley, al respecto, sólo para abundar en esto; debe señalarse que las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan, sea por disposición legal o por lo estipulado en la escritura respectiva, al respecto el maestro Alberto Pacheco afirma que "la persona es la substancia individual, incomunicable, al mismo

tiempo que abierta a todos los seres por su misma racionalidad, libre, que existe en sí misma y no en otro”.

6.2 LA TERMINACION DE LA PERSONA

Volviendo al tema de la persona física, debemos tomar en cuenta este dato de las ciencias biológicas, ya que como sucede con el inicio de la personalidad, la terminación de la misma para el derecho, puede no coincidir con la muerte biológica, ya que para el derecho en la mayoría de los casos son considerados de orden público y de seguridad jurídica las que nos obliguen a tomar ciertas precauciones o **HASTA HACER VALER CIERTAS PRESUNCIONES PARA PODER DECLARARLA LEGALMENTE MUERTA A UNA PERSONA CON INDEPENDENCIA DE SU MUERTE BIOLOGICA.** De tal manera que, una persona muere cuando no presenta ya síntomas vitales en su cuerpo. Esos síntomas vitales son los que la ciencia de la medicina señale para ello y su ausencia debe comprobarse en la forma en que esa ciencia se indique.

Debe señalarse también que una persona está muerta, cuando desaparece en algún accidente, cuando consta que se encontraba vivo antes de él y que necesariamente le afectó en forma normal.

Es aquí donde comenzamos prácticamente el tema de esta tesis, pues inicialmente al campo de las presunciones de muerte, ya que la certeza de la misma sólo se tiene cuando se está en la presencia del cadáver. Ahora bien, debemos aclarar que con la muerte termina la persona física, pero no las relaciones jurídicas que se formaron a su alrededor; el principal efecto de la muerte al terminar con la persona, es EXTINGUIR LOS DERECHOS PERSONALISIMOS NO PATRIMONIALES QUE LE PERTENECIAN Y TRASLADAR A OTROS TITULARES LOS DERECHOS PATRIMONIALES QUE TUVO EL FALLECIDO.

Por otra parte, el Código Civil para el Estado de Guanajuato regula en el capítulo V del libro tercero de las obligaciones en su primera parte con el título "De las obligaciones que nacen de los ilícitos" y en éste capítulo únicamente se regula la reparación del daño causado a la víctima que le produzca la muerte,

desde luego pudiendo nacer esta obligación de la prestación de una relación OBRERO PATRONAL sin que lo diga así el Código Civil, pues sólo determina en su artículo 1402 que: "cuando una persona hace uso de mecanismos, instrumentos, aparatos o substancias peligrosas por sí mismos, por la velocidad que desarrollen... o por otras causas análogas , está obligada a responder el daño que cause, aunque no obre ilícitamente, a no ser que demuestre que ese daño se produjo por culpa o por negligencia inexcusable de la víctima". Sigue diciendo el referido Código, "La reparación del daño debe consistir, a elección del ofendido , en el restablecimiento de la situación anterior, cuando ello se posible o en el pago de daños o perjuicios".

Ahora bien, como ya se ha visto, ni en el Código Civil ni la Ley Federal del Trabajo, regulan la desaparición o presunción de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo, o la simple desaparición de una persona que tenía su trabajo y por otras causas desaparece sin que exista de por medio un riesgo de trabajo.

Esto hago mención, ya que para las personas desaparecidas, ya sean personas que laboraban o no, el Código Civil

para el Estado nos indica que debemos hacer un juicio que nos llevará por lo menos 8 años para que se decrete la muerte de la persona desaparecida y; por lo tanto, la persona desaparecida que laboraba en alguna empresa no podrán jamás sus beneficiarios cobrar la indemnización correspondiente por causa de muerte del trabajador, porque para cuando lo intenten, ésta acción ya habrá prescrito.

Por otro lado, la teoría del riesgo profesional se creó en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la actividad laboral que desempeñaban. Pero las cosas ya han cambiado bastante, actualmente existe una teoría denominada "riesgo de empresa", conforme a esta teoría, la empresa debe cubrir a sus trabajadores sus salarios, salvo los casos previstos en las leyes y además está obligada a reparar los daños que el trabajo cualquiera que sea su naturaleza y a sus circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador. En consecuencia, no interesa preguntarse si existe alguna responsabilidad subjetiva,

directa o indirecta, sino que es suficiente la existencia del daño para que el trabajador tenga derecho a la reparación.

6.3 LA DECLARACION DE AUSENCIA.

Para que tenga lugar la declaración de ausencia por el órgano jurisdiccional, sobresale fundamentalmente como ya lo mencionamos, el transcurso del tiempo, determinado de la fecha de desaparición del ausente o del momento en que se hayan tenido las últimas noticias de él, sin ser este el único requisito, pues los presupuestos que sirven de apoyo para afirmar la ausencia presunta de un individuo debe subsistir durante un tiempo determinado para que las personas indicadas por la propia ley acudan ante la autoridad judicial para solicitar la formal declaración de ausencia.

La incertidumbre y su perduración son esenciales también para que se dé oficial hecha por el órgano jurisdiccional de la ausencia y se produzcan los efectos correspondientes. En cuanto al tiempo que debe transcurrir desde el momento de la desaparición hasta la formal declaración de ausencia, el Código Civil para el

Estado, en su art. 717 establece dos años desde el nombramiento de representante para pedir la declaración de ausencia y el siguiente precepto se refiere a la hipótesis en caso de haber dejado apoderado.

Ahora bien, es interesante que el hecho de haber dejado el ausente un poder por más de tres años, no impide el derecho de solicitar la declaración de ausencia una vez transcurridos los tres primeros años, porque el legislador ha dispuesto a través de los artículos 718 y 719 del Código Civil para el Estado de Guanajuato, la caducidad de tal mandato, al conceder autorización para promover la declaración de ausencia a las personas interesadas en obtenerla, aún cuando el mandato sea por más tiempo del permitido por la ley; sólo que en mi opinión y para efecto de esta tesis, es mucho el tiempo para la declaración de ausencia, lo cual lo veremos más adelante.

El plazo señalado es indispensable para el surgimiento de la acción que faculta a solicitar al órgano jurisdiccional la formal declaración de ausencia de un individuo, pero quién o quiénes son las personas legalmente facultadas para pretender la declaración judicial de ausencia; el legislador ha facultado en términos generales

a todas las personas que tengan interés en tratar o litigar con el ausente o en defender sus intereses, para que puedan pedir en función de todos los derechos adquiridos por terceras personas con anterioridad a la fecha en que tuvieron noticias del ausente; pero en el segundo período surgen los derechos posteriores a la desaparición del ausente, cuyo ejercicio está supeditado a la vida, muerte o presencia del mismo ausente, por lo que ya no autoriza en términos generales a cualquier persona, sino a un grupo determinado de individuos con especial interés por ser los titulares de los nuevos derechos nacidos y condicionados a la vida, muerte o presencia del ausente.

Como consecuencia de lo anterior, el legislador ha autorizado a los herederos del ausente, sean legítimos o testamentarios y a todos aquellos que tengan un derecho u obligación que dependan de la vida, muerte o presencia del ausente, justificándose el otorgamiento de esta facultad al Ministerio Público, quien busca la protección o aseguramiento de los intereses sociales.

El procedimiento se inicia con la interposición de la demanda por persona facultada legalmente ante el juez o tribunal

competente para que éste declare oficialmente el estado de ausencia. Fundada la demanda, debe publicarse durante tres meses con intervalos de quince días, es decir; seis publicaciones en el periódico oficial. El Juez también remitirá copia de la demanda a los cónsules mexicanos de aquellos lugares del extranjero en donde pueda presumirse que está el ausente o se tengan noticias de él, pero solo cuando hayan pasado cuatro meses de la fecha de la última publicación de la demanda sin tener noticias del ausente podrá ser oficialmente declarada la ausencia por el juzgador; (repito, es mucho el tiempo y para los efectos laborales de la relación obrero-patrón y obrero-indemnización por muerte únicamente; deberá simplificarse en cuestión de tiempo para que se decrete la declaración de ausencia).⁽²³⁾

(23) Lecciones de Derecho Civil. Mateos Alarcón Manuel. Pág. 201.

Por otra parte, si se tuvo alguna noticia o hay oposición de algún interesado, el Juez no podrá declarar la ausencia, sino después de haberse repetido las publicaciones de la demanda en los mismos términos y haberse llevado a cabo la investigación correspondiente, por los medios que haya propuesto el oponente.

Tales publicaciones deben hacerse respetando los plazos mencionados, los cuales nos llevan a un tiempo total de ocho meses, quince días y un máximo de once meses y quince días, lo cual nuevamente reitero, es demasiado tiempo para que los beneficiarios del que se presume muerto o más del ausente, puedan hacer valer sus derechos para cobrar la indemnización correspondiente.

6.4 EFECTOS JURIDICOS DE LA DECLARACION DE AUSENCIA

Ahora bien, para poder llegar a determinar cuáles son los efectos jurídicos de la declaración de ausencia, considero importante señalar en primer lugar, que lo que caracteriza jurídicamente a la ausencia y que es la "incertidumbre" que surgen en torno a una

persona de la cual ya no se sabe nada y que se acentúa cada vez más con el paso del tiempo.

En el derecho mexicano, la declaración judicial no es elemento indispensable para hablar de ausencia, pues ésta existe antes de ser declarada por el juzgador, tal y como aparece en la redacción del art. 697 de nuestro Código Civil, que a la letra dice:

“Cuando una persona haya desaparecido y se ignore el lugar en donde se halle y quien la represente, el Juez a petición de parte o de oficio, nombrarán un depositario de sus bienes, la citará por edictos publicados en los principales periódicos de su último domicilio, señalándose para que se presente en un término que no bajará de tres meses, ni pasará de seis y dictará las providencias necesarias para asegurar los bienes”.

De lo anterior encontramos que si bien es cierto que no las define, sí establece la procedencia de las medidas provisionales lo que implica que debe existir certeza del ignorado paradero del ausente, con anterioridad a la intervención del Juez y aún cuando todos los efectos jurídicos no se produzcan sino hasta el momento en

que sean dictadas las medidas provisionales y declarada la ausencia en forma oficial.

Así las cosas, para hacer referencia a los efectos jurídicos que de la declaración de ausencia se derivan, señaló que estos deben clasificarse en dos, primeramente en los que están conectados a las relaciones o derechos personales o familiares del ausente y segundo, los que se relacionan con sus derechos patrimoniales.

Con la declaración judicial de ausencia, los primeros efectos se dan con respecto a sus bienes que le pertenecían en la fecha de su desaparición o sus últimas noticias es la apertura provisional de la sucesión del ausente.

El legislador ha previsto que antes de disponer de cualquier medida tendiente a determinar la posesión de los bienes del ausente, se investigue para determinar si el ausente dejó en poder de alguien algún testamento público u ológrafo, en el cual haya manifestado su voluntad respecto del destino de sus bienes y en caso afirmativo, deberá dar cumplimiento a los establecido en el artículo 727, es decir; entregar al Juez el testamento en cuestión en un plazo que el mismo ordenamiento establece.

El ejercicio de los derechos sobre los bienes del ausente, subordina a la condición de su muerte, origina la posesión provisional de los mismos por sus herederos testamentarios o legítimos, ya que son los llamados en primer término para la posesión provisional, aclarando que son las únicas personas a quienes corresponde, pues mediante el otorgamiento de las garantías que procedan, podrán también entrar los donatarios legatarios y todos los que tengan derechos sobre los bienes del ausente; todo esto porque son personas que legalmente tienen derecho sobre los bienes del ausente y pueden ejercitarlo, con el sólo hecho de otorgar garantías, y en forma similar la ley ha autorizado a las personas sujetas al propio ausente por obligaciones que deberán cesar a su muerte, a suspender el cumplimiento mediante el otorgamiento de las garantías ya citadas.

Para el caso de que no hubiere, o mejor dicho, de que no se presentaren herederos del ausente, el Ministerio actuará conforme se lo señala la ley a fin de estar en mejor condición para el fisco, es decir; que la Hacienda Pública también para este caso, tiene derecho a que se le ponga en posesión provisional.

También debo señalar que las personas a quienes se les ha otorgado la posesión provisional, tienen a su vez el derecho de transmitir a sus herederos los bienes que les fueron otorgados en calidad de poseedores provisionales, sólo que esos herederos no pueden entrar en la posesión que heredan, sino únicamente en las mismas condiciones y garantías de los primeros.

Todos estos efectos cesarán si se presenta el ausente o se prueba su existencia antes de ser declarada la presunción de muerte, recobrará sus bienes en los términos que sobre el particular la ley establece; esto es, que los que tuvieron la posesión provisional, hacen suyos los frutos industriales que hayan hecho producir esos bienes y las mitas de los naturales y civiles, ya que se considera justo que éstos tengan algo a cambio por el trabajo realizado para la conservación de los bienes e incluso para el incremento de los mismos.

Como ya he señalado, no sólo se dan efectos patrimoniales sino que también los familiares, tanto los propios como los que afecten directamente a su familia, aún cuando una serie de esos derechos y obligaciones inherentes a él, quedan en

suspense hasta en tanto no se tenga la certeza de su muerte o se declare la presunción de su muerte. La ausencia produce la disolución de la comunidad que existía entre el ausente y su cónyuge presente, pero la ley le concede a éste el derecho para retardar tal disolución optando por la continuidad provisional de la comunidad, sólo que si lo ejercita, retarda al mismo tiempo la entrega provisional de la posesión a los herederos presuntos del ausente. Sin embargo, este retraso no puede prolongarse indefinidamente, únicamente hasta treinta años.

Estos derechos casi siempre están en íntima relación con los patrimoniales, como es el caso del matrimonio y como consecuencia la sociedad conyugal, debiendo subsistir el vínculo matrimonial y no así sociedad conyugal, excepto que así se haya pactado en las capitulaciones matrimoniales.

Es un hecho que si la declaración de ausencia produjera la disolución definitiva del matrimonio, se estaría ante una situación inmoral e injusta, ya que se despoja al ausente de justos y legítimos derechos, cuya provación sería en realidad una pena, sin que hubiera cometido falta alguna que le haga acreedor a tan severa

sanción. Hasta aquí el ausente se reputa vivo y por lo tanto existente el vínculo matrimonial, sin embargo; se reputa muerto en sus relaciones que sus herederos presuntivos, legatarios o cualquiera que tiene sobre sus bienes, derechos subordinados a su muerte.

También si se adopta otra postura puede igualmente considerarse injusta, aunque no inmoral, ya que limita al cónyuge presente para contraer nupcias, es decir; se le despoja de su voluntad por culpa del ausente, pero a cambio tiene en su provecho ventajas pecuniarias inherentes al título de esposo (a) que la ley le conserva.

Los efectos que la declaración de ausencia produce en el orden matrimonial y familiar, está el del cónyuge presente de pedir la separación de bienes, sin perjuicio de la administración de la parte del marido que le corresponde como representante.

En el caso de existir sociedad conyugal, una vez declarada la ausencia, debe procederse a hacer un inventario de los bienes del ausente, separando la parte que le corresponde al cónyuge presente. En este caso el cónyuge presente recibe los bienes que le corresponden hasta el día en que haya causado ejecutoria la declaración de ausencia, de los cuales puede disponer libremente,

pues una vez suspendida la sociedad, no hay ya ninguna obligación respecto de tal sociedad, no obstante que haya dejado de existir temporalmente.

Si el ausente se presenta o prueba su existencia, el otro cónyuge que hubiere entrado en posesión de los bienes de aquel, no tendrá derecho a que se le devuelvan frutos industriales, naturales o civiles. Si el presente no fuere heredero ni tuviere bienes propios, tendrá derecho a alimentos. Igualmente se restaura la sociedad conyugal.

Esto quiere decir que si el ausente regresa, recupera sus bienes como los dejó y si alguno o algunos fueron enajenados, el precio correspondiente a los que se hubieren adquirido con la misma cantidad, pero nada más.

Está prevista por la ley la hipótesis para cuando se haya hecho la declaración de ausencia de manera definitiva y se hayan otorgado los bienes a los que se tuvieren por herederos, y con posterioridad a este hecho, se presentare otros alegando tener mejor derecho a la posesión definitiva de los bienes del ausente, entonces el Juez no podrá definir la posesión de los mismos a éstos, sino

previo juicio y sentencia que cause ejecutoria. Para el caso de no ser vencidos en el juicio, los bienes se les entregarían de la misma manera que si hubiera regresado el ausente.

Los poseedores definitivos darán cuenta de su administración en el plazo señalado por la ley y a partir del día en que se presente el ausente o su apoderado, o desde aquél en que por sentencia cause ejecutoria se haya deferido la herencia.

Se hace mención a todo esto, para que se tenga en cuenta cuál es el procedimiento necesario, así como cuánto tiempo nos lleva el realizarlo para que se decrete la declaración de ausencia, pero para nuestro tema de tesis todo este procedimiento es obsoleto, ya que para que los que tengan derecho a la indemnización del presunto desaparecido trabajador y puedan cobrarla va a transcurrir demasiado tiempo y reitero, la acción prescribiría, es por ello que no se pretende reformar el Código Civil, pues para cuestiones meramente laborales se debiera establecer la declaración de ausencia y presunción de muerte del trabajador en la Ley Federal del Trabajo.

6.5 MEDIDAS PREVENTIVAS EN CASO DE AUSENCIA

El artículo 696 del Código Civil para el Estado nos dice:

“Cuando una persona haya desaparecido y se ignore el lugar donde se halle o quien la represente, el juez, a petición de parte o de oficio, nombrará un depositario de sus bienes, lo citará por edictos, publicados en los términos del artículo 715, señalándole para que se presente en un término que no bajará de tres meses ni pasará de seis y dictará las providencias necesarias para asegurar sus bienes”.

Hago la aclaración que el término “desaparecido” nos pone de manifiesto que existe un gran temor respecto de lo que haya ocurrido con la vida del ausente, ya que no es natural que una persona se ausente de improviso de su domicilio, de sus familiares, de su trabajo e incluso de sus relaciones sociales, sin que se tenga noticia alguna de su paradero, por lo que esa incertidumbre por parte del ausente, la ley asigna medidas protectoras.

Derivado de lo anterior para iniciar el procedimiento con las medidas preventivas es indispensable:

1. Que el presunto ausente se haya alejado de su domicilio.
2. Que exista ignorancia sobre su paradero
3. Que haya incertidumbre sobre la conservación de su vida.

Si el ausente dejó representante con las facultades adecuadas, es con éste con quien deberán entenderse los negocios, como lo establece en primer lugar el Código Civil de Guanajuato en su artículo 696.

Ahora bien, para el caso en que haya dejado representante pero el poder para tal efecto hubiere otorgado no fuere suficiente, o bien, caducará, se tiene el ausente como si estuviera en la hipótesis prevista en el artículo 697; y en consecuencia, se procederá a tomar las medidas preventivas ya señaladas.

Siguiendo el contenido del ordenamiento en cita, se concluye que son tres las medidas preventivas y que son:

- Nombrar depositario
- Publicación de Edictos
- El aseguramiento de los bienes.

Siendo de estas medidas ésta última la que reviste una mayor importancia; la autoridad está autorizada a dictar las medidas para el aseguramiento que contempla en este caso el artículo 566 del Código de Procedimiento Civiles para el Estado de Guanajuato que a la letra dice:

“Dentro de las medidas que el Juez debe dictar se comprenden necesariamente las siguientes:

- I.- Reunir los papeles del difunto, para depositarlos en el secreto del juzgado, devidamente inventariados;
- II.- Gestionar de la oficina que corresponda, que le remita la correspon-dencia y paquetes o bultos dirigidos al

autor de la sucesión, los que serán abiertos en presencia del Ministerio Público, a efecto de ordenar lo que se proceda, si se tratare de asunto urgentes y reservar los restantes en la forma prevista en la fracción anterior y;

III.- Mandar depositar, en establecimiento autorizado por la ley, el dinero y alhajas.

El Ministerio Público asistirá a la diligencia de aseguramiento de los bienes”.

Además se tiene prevista la intervención del Ministerio Público para el caso de que exista quien no pueda defenderse, asistiendo el Ministerio Público, a la diligencia de aseguramiento de los bienes que se hallen en el lugar en que se tramite el juicio.

Por otra parte, el artículo 701 del Código de Procedimiento Civiles para el Estado de Guanajuato, establece quiénes pueden ser depositarios de los cuales de acuerdo al orden excluyente que el mismo establece son:

- El cónyuge del ausente
- Un hijo mayor de edad, y si hay varios el más apto.

El ascendiente más próximo en grado al ausente y a falta de los anteriores o por la inconveniencia derivada de mala conducta, el juez nombrará al heredero presuntivo, observando lo que dispone el artículo 707 del mismo ordenamiento.

Así mismo, en la publicación de edictos en los que se cita al ausente, tiene también una importancia relevante, ya que si no los llegare a ver el propio ausente, si cabe la posibilidad que alguien que lo conozca, en caso de estar vivo y sepa dónde está, lo hará de su conocimiento a efecto de que acuda con la autoridad , los cuales deben de hacerse como lo preve el ordenamiento en cuestión.

Dentro de las medidas provisionales, hay una segunda etapa que es la que se inicia cuando transcurrido el término del llamamiento al ausente, sin que éste haya comparecido por sí o por apoderado legítimo, en caso de mayor de edad, ni por medio de tutor o pariente que pueda representarlo, tratándose de menor o incapacitado y se hace el nombramiento de un representante, quien

desde ese momento es el legítimo administrador de los bienes pertenecientes a la persona que ha desaparecido, ello de conformidad con los artículos 702 y 708 del Código Civil de Guanajuato.

Es importante destacar que la situación jurídica del patrimonio del ausente durante el período de presunción de ausencia no cambia para nada por el hecho de nombrar representante, puesto que no hay desplazamiento de la titularidad de los bienes.

Prevaleciendo el principio de protección del patrimonio del ausente, la ley impone al representante varias obligaciones como la de formular inventario y avalúo de los bienes, antes de entrar en el desempeño de su cargo, administrar el caudal del patrimonio, representar al ausente en todos los juicios y actos civiles, solicitando autorización judicial para dichos actos y garantizar los resultados de su administración, sancionándolo con su remoción y el nombramiento de otro representante si no cauciona en el término de un mes y la caución se condiciona proporcionalmente; el cargo de

representante fenece cuando se dan algunas de las causas previstas en el artículo 713 del Código Civil de Guanajuato.

6.6 PRESUNCION DE MUERTE

Transcurrido cierto tiempo después de que se ha dictado por el Juez la Declaración de Ausencia, procede que la misma autoridad decrete de igual forma la Declaración de Presunción de Muerte, siempre que se realicen ciertos trámites, haya transcurrido cierto tiempo para la declaración de la persona ausente y que se presuponga su fallecimiento, dadas las circunstancias en que se dió su desaparición.

Es en esta parte de la tesis que entramos más a fondo en nuestro tema; pues el propósito al obtener la declaración es para tener por fallecida a una persona (trabajador) y que surgan en consecuencia los efectos legales tanto en materia civil como en laboral, pues en nuestro caso para poder solicitar la indemnización correspondiente a los beneficiarios.

Sin embargo, este sólo procede por tres situaciones: primero de acuerdo al lugar o las circunstancias en que se encontraba el ausente en el momento de su desaparición, esto significa que son muy importantes los elementos que pudieron haberle ocasionado la muerte, ya que de éstos dependerá el tiempo transcurrido y el hecho de que haya sido o no declarada previamente su ausencia; así igualmente para efectos de este trabajo, este punto es importante ya que de ahí es de donde deviene la manera de su desaparición y que por lo regular es cuando al transportar mercancía a otros lugares, en el camino roban la mercancía y por lo tanto desaparecen al trabajador para no dejar testigos y la mayor parte de las veces jamás se llega a encontrar el cuerpo del mismo.

Por otra parte, es un hecho contundente que mientras exista la suposición de que la muerte pudo haber sido ocasionada por una causa contundente, menor será el tiempo que la ley exija que transcurra desde la desaparición de la persona, para la procedencia de la declaración de presunción de muerte. (A esto si aunamos a materia laboral y para determinadas situaciones del trabajador, sería perfecto la acortación del tiempo).

La Legislación en el Estado de Guanajuato al igual que el Código del Distrito Federal establecen 6 años y dice que transcurridos seis años de haberse dictado la declaración de ausencia y a petición de la parte interesada, el Juez dictará que se ha declarado la PRESUNCION DE MUERTE.

En la primera parte del artículo 753, condiciona la gestión para obtener la Declaración de Presunción de Muerte a la previa Declaración Judicial de Ausencia y al transcurso de 6 años posteriores a ésta; sin embargo, prevé que si el presunto ausente se fué a la guerra, su buque naufragó, iba en una nave que fué destruida o accidentada; estuvo en una explosión, incendio, terremoto u otro siniestro semejante, bastarán dos años contados desde su desaparición para que pueda hacerse la declaración de Presunción de Muerte, sin que sea necesario que previamente se declare la ausencia, pero sí establece muy claramente que se tomen medidas provisionales previstas en el propio Código Civil del Estado de Guanajuato o del Distrito Federal.

Para materia laboral estaría bien que también se desapareciera la declaración de ausencia y sólo bastará con hacer valer la presunción de muerte pero aún así, lo ideal sería en mi opinión, que el tiempo se redujera a más tardar a año y medio, pero única y exclusivamente para cuestiones laborales.

Por otra parte, en el período de Presunción de Muerte a “contrario sensu” de lo que ocurre en las dos primeras etapas del estado de ausencia de una persona, se prolonga indefinidamente en el tiempo y su iniciación se sujeta a tres reglas:

- a) Primero, debe contarse con la declaración judicial porque no opera de pleno derecho
- b) Segundo, dicha declaración estará siempre precedida de la declaración de ausencia, salvo los casos que nuestro ordenamiento establece.
- c) Tercero, es indispensable el transcurso de los plazos legales para que válidamente se declare tal presunción de muerte.

Ahora surge la cuestión de Quién es la parte interesada? y sabemos que esta facultad es la que se concede a los herederos legítimos o testamentarios y a los que tengan algún derecho u obligación que depende de la vida o presencia del ausente.

En igual situación está el Ministerio Público que está facultado por la ley para solicitar la declaración de ausencia y por lo tanto, para promover la declaración de presunción de muerte, en interés de la sociedad que representa y de la Hacienda Pública, que en última instancia deberá ser puesta en la posesión definitiva de los bienes, como sucede con la posesión provisional.

Puede terminar y la verdad es que de hecho termina la posesión definitiva concedida a los herederos y demás interesados del ausente, son su regreso, ya que como ha quedado señalado, el dominio de los bienes no es pleno o absoluto, en virtud de que están condicionados al regreso del ausente, o bien, al tener certidumbre de su estadía en algún sitio y es así que se vuelven poseedores provisionales, hasta que no se tenga en su caso, la certidumbre de su muerte, y con la que se dá a los herederos el derecho a la propiedad como herederos y ya no como poseedores, con la sentencia ejecutoria

que declara que los herederos presentados después de la posesión definitiva son preferentes en ella, respecto de los que recibieron la herencia al declararse la presunción de muerte.

Finalmente otro de los efectos de la sentencia que ya declarada la presunción de muerte del ausente casado, es que pone fin a la sociedad conyugal.

CAPITULO VII

SOLUCION PROPUESTA PARA

LA PRESUNCION DE MUERTE

EN MATERIA LABORAL

7.1 INTRODUCCION

La posible solución que pretendo dar a este tipo de problema que ha suscitado este tema de tesis, vendrá en este capítulo haciendo referencia primeramente a lo siguiente:

Para poder accionar el reclamo del derecho que le correspondía al declarado presuntivo muerto (trabajador) y para que esta resolución judicial se conceda por la autoridad jurisdiccional deberán transcurrir 8 años, hecho que hasta entonces el representante legal del trabajador declarado presunto muerto, podrá accionar ante los tribunales del trabajo, solo que cuando ya haya pasado este tiempo y sea emplazado el demandado para el reclamo del pago de la reparación del daño por concepto de indemnización, esta acción ya se encontrará prescrita y bastará que se oponga esta excepción perentoria en contra de la acción intentada para que se declare su improcedencia; cuestión ésta que nos lleva a una serie de inseguridad jurídica, pues en primer término, la figura de declaración de presunción de muerte no se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo.

Si bien es cierto que nuestra ley civil regula la posibilidad de que el ausente o ignorado haya dejado apoderado y la ley lo tiene por presente en algunos casos pero no para todos, ya que no podrá actuar a pesar de habersele facultado para ello y desde luego que no se le podrá tener como presente en las cuestiones de los derechos de la personalidad porque son personalísimos intrínsecamente al ser y su ausencia física personal producirá todas las consecuencias legales en cada supuesto en que se encuentre.

Por otro lado, la responsabilidad por los accidentes de trabajo descansa en el derecho del trabajador a la existencia, por lo que tiene su justificación en sí mismo, esto es, tiene su fundamento en la presencia del trabajador (vivo o muerto) cuyo derecho a la existencia debe serle asegurado, por lo que se determina que los riesgos de trabajo son accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio de su trabajo o con motivo de ello. Cualquiera que sea el lugar, las circunstancias y el tiempo en que se preste de manera de suceder algún riesgo de trabajo, el trabajador en estas condiciones o que por el riesgo sufra la muerte o bien según el supuesto jurídico se constituya la presunción de

muerte, debe tener derecho al pago de las mismas prestaciones laborales a que tiene derecho el que sufre la muerte por riesgo de trabajo.

Por lo tanto: Qué sucede o cómo debiera la ley civil y laboral regular cuando se trate de la declaración de presunción de muerte de un trabajador que sea la cabeza de familia, el único que sostiene económicamente a la familia? Es decir, de dónde sacaría dinero esa familia para cubrir sus alimentos mientras el representante del trabajador o el beneficiario hace efectiva la acción del pago de la indemnización por la parte patronal, y cómo y en qué término debe hacerla valer para que no corra la prescripción de la acción laboral.

Porque incluso en los términos de materia civil al momento de solicitar la declaratoria de ausencia e iniciar la presunción de muerte, ya estarían prescritos los derechos laborales para el trabajador y aún el Juez de lo civil todavía no determinaría la declaratoria de ausencia.

Es indispensable que en materia laboral se cuente con disposiciones sobre la declaración de ausencia y presunción de muerte para que sus beneficiarios puedan deducir las acciones jurídicas que proviene de un contrato de trabajo como puede ser el caso de la indemnización por causa de muerte, para en el caso de un accidente de trabajo, entendiéndose éste como tal el traslado de su domicilio al mismo o en un lugar distante e insalubre, como una mina, la perforación de pozos petroleros, ya sea en tierra o plataformas marinas, la construcción de caminos y puentes en zonas remotas y de alto riesgo, la transportación de mercancías o cualquier otra cosa, ya sea dentro de la República o fuera de ella, etc., ya que no podemos dejar escapar que muchos de estos trabajos son de alto riesgo y dificultad.

7.2 ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones que han servido de modelo en el campo jurídico, ya que protege mucho al trabajador; sin embargo, aún existen muchas lagunas que han

quedado pendientes y que se tienen que resolver, ya que las leyes nacen de situaciones que se dan en repetidas ocasiones, y por lo tanto, soluciones encaminadas a la mejor protección y seguridad de los individuos.

Así las cosas, la Ley en referencia contiene disposiciones encaminadas a garantizar en el trabajador su vida, su salud y la de su familia, pero no existe disposición alguna en casos en que el trabajador simplemente desaparezca y por lo tanto se llegue a presumir su ausencia y posteriormente su muerte.

Es por ello que propongo modificar y adicionar los siguientes artículos:

Artículo 477. Cuando los riesgos se realizan, pueden producir:

- I. Incapacidad Temporal
- II. Incapacidad permanentemente parcial
- III. Incapacidad permanente total

(ADICION) IV. LA DESAPARICION DEL TRABAJADOR EN

EJERCICIO O CON MOTIVO DE SU TRABAJO

V. La Muerte

Artículo 484. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte O SU DESAPARICION (ADICION), o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Artículo 500. Cuando el riesgo le traiga como consecuencia la DESAPARICION Y POR CONSIGUIENTE LA PRESUNCION DE MUERTE (adición) o la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios. SOLO PARA EL CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR, QUEDANDO EXCEPTUADO LA PRESUNCION DE MUERTE (adición).
- II. El pago de la cantidad que fija en el artículo 502.

Artículo 501. Tendrán derecho a recibir la indemnización en caso de PRESUNCION DE MUERTE (adición) o muerte:

I. La viuda...

II. Los ascendientes...

III. A falta...

IV. A falta...

V. A falta...

Artículo 502. En caso de PRESUNCION DE MUERTE (adición) o muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior, será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de PRESUNCION DE MUERTE (adición) o muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta...
- II. Si la residencia...
- III. La Junta...
- IV. La Junta...
- V. Satisfechos...
- VI. La Junta...
- VII. El Pago...que lo recibieron

Artículo 519. Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de PRESUNCION DE MUERTE A PARTIR DE HECHA LA DECLARACION OFICIAL POR PARTE DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y DE (adición) muerte por riesgos de trabajo; y
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo; desde la fecha DE LA DECLARACION OFICIAL POR PARTE DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE LA PRESUNCION DE MUERTE DEL TRABAJADOR, o la fecha de muerte del trabajador, y desde... por terminada la relación de trabajo.

Ahora bien, para el caso del artículo 115 y 744 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Art. 115.- Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.”

“Art. 774.- En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley”.

Ambos artículos nuevamente solo hablan del trabajador muerto, pero también deberían incluir para los casos de presunción de muerte del trabajador, ya que al ser dos situaciones diferentes en su estado civil, también son situaciones iguales en donde se debe contemplar que reciban los beneficios del artículo 115 y 774, más aún en cuanto a que se estipula que no existe necesidad de realizar un juicio sucesorio, igualmente se debiera estipular que se suprima o se acorte el juicio para la declaración de ausencia y posteriormente la declaración de muerte del trabajador.

Abundando a mis observaciones en cuanto a la declaración de ausencia en materia laboral, considero conveniente citar la siguiente Tesis de la Corte:

Rubro TRABAJADORES, LA COMPROBACION DE LA MUERTE DE LOS, NO REQUIERE LAS FORMALIDADES CIVILES.-

“La declaración de ausencia y la de presunción del muerte del ausente, solo se requieren para el ejercicio de las acciones civiles de los presuntos herederos, más no son indispensables para la deducción de acciones que tienen por objeto relaciones jurídicas provenientes del contrato de trabajo, como lo es el pago de la

indemnización correspondiente por la muerte de un trabajador, que desapareció en el ejercicio del trabajo que desempeña. En efecto, la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, es eminentemente protectora de los obreros y de sus causahabientes y tiende a simplificar los formulismos que entorpecen la realización de sus derechos, tomando un punto de vista humano, más que hacer estrictamente jurídico, en los procedimientos para hacer efectivos aquéllos. Lo anterior autoriza a concluir que si transcurrió tiempo bastante entre la fecha del accidente que determinó la desaparición del trabajador y en la que la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva declaró procedente la acción ejercitada por su causahabiente, demandando el pago de la indemnización correspondiente, el demandado pudo haber demostrado que el trabajador no murió y por esta razón, debe estimarse que si el Laudo de la Junta se apoyó en declaraciones de testigos, de las que se desprende que dicho trabajador murió a causa del accidente, esa resolución está arreglada a derecho; sin que tampoco pueda decirse que la muerte no está comprobada, porque no haya habido fé

judicial del deceso, si no fué posible practicarla, atenta la forma en que se realizó el riesgo.”⁽²⁴⁾

La anterior tesis nos señala en alguna de sus líneas que si “transcurrió tiempo bastante entre la fecha del accidente que determinó la desaparición del trabajador y en la que la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva declaró procedente la acción ejercitada por su causahabiente, demandado el pago de la indemnización correspondiente...” jamás se señala con precisión cuánto es a lo que se refiere con TIEMPO BASTANTE, un mes, un año, diez años, etc., ya que nos menciona que la comprobación de la muerte de los trabajadores, no requiere de las formalidades civiles, pero tampoco la Ley Federal del Trabajo nos dice qué procedimiento debe seguirse, ni el tiempo que debe transcurrir para que se declare la presunción de muerte, toda vez que no se va a aplicar la ley civil.

(24) Poder Judicial de la Federación 3er. CD-ROM Junio de 1993

Precedentes: Tomo LXVIII, pág. 449.- Amparo Directo 138/1941 Sec.

2da.- La Latino Americana, Campaña de Seguros de los, S.D.- 8 de

Abril de 1941.- Unanimidad 5 votos.

7.3 ACCIDENTES DE TRABAJO

En los artículos 474 y 49 respectivamente, se definen los accidentes de trabajo.

Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata y posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.⁽²⁵⁾

Ahora bien, el tipo de riesgo reclamado como de trabajo; si se trata de un accidente de trabajo, de un accidente de trayecto, según la forma y circunstancias descritas por el trabajador, los testigos, beneficiarios, representantes sindicales o legales, o por el patrón.

(25) Ley Federal del Trabajo, pág. 207 y 208; Ley del Seguro Social, pág. 13.

Probablemente será de trabajo si ocurrió en el ejercicio del trabajo, en el seno de la empresa, en sitios fijos cercanos o alejados a la misma, cubiertos o a la intemperie, incluyendo los accidentes viales o de tránsito (trabajo en la calle) y el producido en zonas urbanas o en carretera en comisiones locales o foráneas y que tengan relación estrecha con el trabajo.

O puede ser de trayecto (en tránsito o in itinere) si ocurrió por motivo del trabajo, durante el traslado directo del trabajador domicilio-empresa-domicilio, sin desviaciones, ni interrupciones injustificadas, lo cual en cualquiera de este tipo de situaciones o circunstancias se puede suscitar la desaparición del trabajador.

7.4 FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA PRODUCCION DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y COMO CONSECUENCIA LA MUERTE O PRESUNCION DE MUERTE.

7.4.1 EL AGENTE PRODUCTOR:

Latente en el área de trabajo (en área cubierta o en la calle) intimamente ligado al desarrollo tecnológico e industrial que aumenta considerablemente el número de agentes productores.

7.4.2 EL TRABAJADOR :

Que como ser humano está sujeto a fallas y ante el desarrollo rápido de la tecnología no ha sabido, no ha querido o no ha sido educado para aplicarla debidamente, o se encuentra expuesto a determinados peligros y por las mismas circunstancias de la sociedad.

7.4.3 EL EMPRESARIO:

Que como ser humano, también está sujeto a fallas ante el rápido desarrollo de la tecnología industrial y no ha sabido o querido educarse en materia de higiene y seguridad en el ramo, repercutiendo esta deficiencia sobre su plantilla trabajadora.

7.4.4 EL MEDIO AMBIENTE:

Peligro latente que rodea al individuo al trasladarse de su hogar a su trabajo y viceversa; íntimamente ligado al desarrollo tecnológico urbano y al crecimiento demográfico que incrementa la transportación y velocidades adoptadas para ganar tiempo en el traslado de un punto a otro. Así aumentan los riesgos, a los que por desgracia hay que sumar el asalto, robo y violación, tomándose aún más peligrosos.⁽²⁶⁾

(26) Revista LABORAL, Grupo Gasca, Marzo 1995, págs. 95 y 96.

7.5 ASPECTOS LEGALES.

Las Leyes Federal del Trabajo y del Seguro Social en sus disposiciones 473 y 48 respectivamente, nos define primeramente el

RIESGO DE TRABAJO.

Riesgo de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

7.6 REQUISITOS INDISPENSABLES PARA EL CASO DE DESAPARICION DEL TRABAJADOR.

Primeramente debemos analizar que un trabajador puede desaparecer no solamente por el motivo que manifesté al inicio de mi trabajo de tesis, que la de los camioneros que transportan mercancía y al robar ésta, desaparecen al trabajador para no dejar testigos, sino también en todos los supuestos que se pudieran incluir en los denominados accidentes de trabajo o riesgos de trabajo, ya que debido a las circunstancias de forma, tiempo y lugar,

se pueden suscitar las desapariciones de los trabajadores, dando lugar a que si era la única fuente de ingresos de su familia, ésta quede completamente desprotegida; para ésto se deben incluir determinados requisitos para que de inicio a la declaración de presunción de muerte del trabajador, esto para que los beneficiarios tengan la indemnización correspondiente y así poder tratar de evitar que existan personas que actúen de mala fé para obtener un lucro; considerando que pudieran ser algunos de ellos los siguientes:

1. Que exista ignorancia sobre el paradero y por lo tanto, incertidumbre sobre la conservación de su vida.
2. Que se asiente o certifique primeramente la desaparición del trabajador por más de tres días a su trabajo, lo cual por no haber causa que justifique su desaparición se le podría dar su baja en la empresa, sin que obviamente no proceda por la desaparición.
3. Que las personas más cercanas a él sean familiares o amigos, den inmediatamente aviso tanto a la empresa donde laboraba y al Agente del Ministerio Público.

4. Que se publique en los periódicos de mayor circulación tanto en la ciudad de residencia del trabajador como de sus alrededores, se anexe su fotografía y se mencione su desaparición para si alguien pudiera dar informes si es que lo vió o manifieste la última vez en el lugar en que fué visto; la publicación se hará por lo menos durante tres días, absorviéndose dichos gastos tanto la empresa donde laboraba como la familia del trabajador desaparecido por partes iguales.

7.7 CONCLUSION COMO POSIBLE SOLUCION A LA PRESUNCION DE MUERTE EN MATERIA LABORAL

Como se había visto a lo largo de la presente tesis, se pretende que se incluya en la LEY DEL TRABAJO, LA FIGURA DE LA PRESUNCION DE MUERTE DE LOS TRABAJADORES que pueden desaparecer sin dejar rastro alguno, con motivo o por causa de su trabajo, dejando a su familia sin ninguna protección económica

y jurídica, ya que no existe ningún procedimiento en materia laboral para el cobro de indemnización por presunción de muerte del trabajador; por lo tanto, sugiero que se siga por la misma vía de procedimiento especial como en los casos de muerte al trabajador sólo que con la cumplimentación de ciertos requisitos anteriormente mencionados en páginas atrás y los cuales se presenten ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que una vez realizados y ya presentados, se inicie el procedimiento, aunado con la declaración de testigos como pueden ser familiares, vecinos, amigos y/o compañeros de trabajo, así como alguna prueba idónea dependiendo de las circunstancias de la desaparición del trabajador para demostrar ésta, para que en un tiempo prudente como pudiera ser de año y medio, la propia Junta decrete la presunción de muerte del trabajador y así posteriormente los beneficiarios puedan hacer valer las prestaciones a que tienen derecho, sin que igualmente como en los casos de muerte del trabajador, no exista de por medio un juicio sucesorio.

Ahora bien, manejo un lapso de año y medio para que se decrete la presunción de muerte, toda vez que en materia civil deben

de transcurrir por lo menos 8 años para que se decrete ésta, y si queremos hacer valer la presunción de muerte del trabajador, tenemos primeramente que agotar el procedimiento civil, para después continuar con el laboral, lo cual dicha acción para entonces prescribiría, es por ello el acortamiento de tiempo y de que se lleve ante la Junta, pero única y exclusivamente para cuestiones laborales y no civiles, ya que no pretendo cambiar ni modificar la ley civil vigente.

Además se debe tomar en cuenta que las desapariciones y/o presunciones de muerte de la clase trabajadora, son personas por lo general que corresponden a un nivel medio-bajo económicamente hablando; y tal vez, existen personas que dependían de él y necesitan las prestaciones tanto en especie como en dinero para seguir subsistiendo.

Porque si bien es cierto, los juicios de presunción de muerte en materia civil, por lo regular lo hacen valer cuando existen bienes de una cuantía considerable a nombre del presunto muerto; y por tanto, los beneficiarios tienen el medio económico para poder realizar los gastos del juicio primeramente para la presunción de

muerte y posteriormente para el juicio sucesorio; caso contrario, al de un trabajador asalariado que a su desaparición sus beneficiarios se quedan sin respaldo económico y desprotección de la Ley Federal del Trabajo, ya que no contempla los supuestos de presunción de muerte ni ningún procedimiento a seguir para el reclamo de las prestaciones a que pudieran tener derecho los beneficiarios.

BIBLIOGRAFIA

- Bermúdez Cisneros Miguel. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1ª Edición 1984, Durango, Dgo.
- Borell Navarro Miguel. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 4ª Edición, Editorial Sista.
- Cervantes Campos Pedro. APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORIA DEL PROCESO LABORAL. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Asuntos Jurídicos (AGAJ), Insituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET), México 1981.
- De Buen L. Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. 4ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1981.
- De Buen L. Nestor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A., México 1990.
- Mateos Alarcón Manuel. LECCIONES DE DERECHO CIVIL. México 1990.

- Ovalle Fabela José. DERECHO PROCESAL CIVIL. 4ª Edición. Editorial Harla, México 1991.
- Pallares Eduardo. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. Editorial Porrúa, S.A., México 1991.
- Tena Suck Rafael e Italo Morales S. Hugo. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª Edición. Editorial Trillas. México 1987.
- EL PROCESO CIVIL EN MEXICO. 5ª Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1975.

LEGISLACIONES

- CODIGO CIVIL PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO. 3ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1992.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL. Ediciones Fiscales. ISEF, S.A., México 1992.

- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 72ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1993.

OTRAS FUENTES

- CD ROM. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. Junio de 1993.
- REVISTA LABORAL. Editorial Grupo Gasca. Núm. 30. Marzo 1995.