

25

879309

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 879309



295966

**“LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LA
PRESUNCIÓN DE MUERTE EN EL DERECHO
DEL TRABAJO”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

Rosalba Lara Duran

ASESOR DE TESIS: LIC. RAUL RODRÍGUEZ GARCIA

CELAYA, GTO.

MAYO DEL 2001.



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.

A JESUCRITO:

GRACIAS PADRE POR LA VIDA, GRACIAS POR ESTAR
CONMIGO HOY Y SIEMPRE.

A MIS PADRES:

POR SER UNOS PADRES TIERNOS Y AMOROSOS
QUE JAMAS HAN ESCATIMADO EN DEMOSTRARME A DIARIO SU
AMOR Y COMPRENCIÓN, ADEMÁS DE SU APOYO EN CADA
MOMENTO DE MI VIDA. MIL GRACIAS POR LA EDUCACIÓN Y
FORMACIÓN QUE COMO SER HUMANO ME HAN DADO.

A MIS HERMANOS:

LETY, PATY, EDGAR, VICTOR.

GRACIAS POR SU AMOR, Y APOYO EN TODO MOMENTO,
YO TAMBIÉN LOS AMO.

A MIS SOBRINOS:

DAVID,ALEJANDRO, EDGAR, KAREN,KATHERINE Y DIANA.

LES DEDICO MI TRABAJO DE TESIS, ESPERANDO QUE
ALGÚN DÍA NO MUY LEJANO, DIOS LOS ILUMINE Y CON SU
ESFUERZO Y DEDICACIÓN, LOGREN REALIZAR SUS METAS.

A MI CUÑADO:

QUIQUE:

GRACIAS POR SU AMOR Y CARIÑO.

A MIS PROFESORES:

GRACIAS POR COMPARTIRME SUS
CONOCIMIENTOS, Y SOBRE TODO GRACIAS POR EL EMPEÑO
QUE DEMUESTRAN PARA LOGRAR QUE CADA DÍA HAYA MÁS
PROFESIONISTAS.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO 1 EL DERECHO DEL TRABAJO EN GENERAL

Pág

1.1	DEFINICION CONCEPTUAL NATURALEZA Y ALCANSE DEL DERECHO DEL DEL TRABAJO.....	1
1.2	VINCULACIONES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS JURÍDICAS Y CIENTIFICAS.....	4
1.3	AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	5
1.4	IMPORTANCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	7
1.5	ANTIGÜEDAD HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	9
1.6	COMO DEBE ESTUDIARSE EL DERECHO DEL TRABAJO.....	11

CAPITULO 2 DE LOS AUSENTES E IGNORADOS

2.1	AUSENCIA.....	16
2.2	MEDIDAS PROVINCIONALES EN CASO DE AUSENCIA.....	18
2.3	DE LA DECLARACIÓN DE AUSENCIA.....	22
2.4	LOS EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE AUSENCIA.....	23

2.5	LA ADMINISTRACION DE LOS BIENES DEL AUSENTE CASADO.....	25
2.6	LA PRESUNCION DE MUERTE DEL AUSENTE.....	26

CAPITULO 3 DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

3.1	CONCEPTO JURÍDICO DE TRABAJADOR Y PATRÓN.....	27
3.2	NECESIDAD DE CONOCER INSTITUCIONES JURÍDICAS.....	28
3.3	LA LEY LABORAL, LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y SU JUSTICIA SOCIAL.....	29
3.4	CONDICIONES DE TRABAJO.....	30
3.5	JORNADA DE TRABAJO.....	32
3.6	DIAS DE DESCANSO.....	34
3.7	VACACIONES.....	35
3.8	SALARIO Y LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES RELACIONADAS CON EL SALARIO.....	36
3.9	SALARIO MÍNIMO.....	38
3.10	SEGURO DE VIDA.....	38
3.11	DERECHOS POR RIESGO DE TRABAJO.....	39

CAPITULO 4 DE LOS VENEFCIARIOS DEL TRABAJADOR

4.1 BENEFICIARIOS.....	42
4.2 LA MUERTE DEL BENEFICIARIO.....	44
4.3 NATURALEZA JURÍDICA DE LA DESIGNACION DE BENEFICIARIO	45
4.4 CONYUJES.....	45
4.5 CONCUBINATO.....	46
4.6 SUCESIÓN LABORAL.....	46
4.7 SUCEORES Y BENEFICIARIOS.....	49

CAPITULO 5 LA LEGITIMACIÓN

5.1 CONCEPTO DE LEGITIMACIÓN.....	52
5.2 LEGITIMACIÓN ACTIVA.....	56
5.3 LEGITIMACIÓN PASIVA.....	57
5.4 PERSONALIDAD Y CAPASIDAD JURÍDICA DEL PROMOVENTE.....	59

CAPITULO 6 DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

6.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO.....	63
6.2 PROCEDIMIENTO ORDINARIO II.....	72
6.3 PROCEDIMIENTOS ESPECIAL.....	77

CAPITULO 7 LA PRESCRIPCION EN MATERIA LABORAL

7.1	DEFINICIÓN DE PRESCRIPCIÓN.....	83
7.2	LA NO-APLICACIÓN, LA SUSPENSIÓN Y LA INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN.....	84
7.3	LA INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN.....	86
7.4	COMO SE CUENTAN LOS TÉRMINOS PROCESALES LABORALES..	88
7.5	LA PRECLUSIÓN.....	90
7.6	LA CADUCIDAD EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL.....	92
7.7	LA CADUCIDAD Y EL TRABAJADOR.....	94
7.8	LA CADUCIDAD Y LA MUERTE DEL TRABAJADOR.....	95

INTRODUCCION

La figura de la presunción de muerte en la materia laboral es de vital importancia dentro de la misma, pero que hasta la actualidad no se encuentra regulada en dicha materia, creando un estado de inseguridad jurídica que repercute principalmente a los beneficiarios del mismo trabajador.

Lo anterior se origina debido a que ciertamente en la materia laboral se contempla la figura de los Riesgos de Trabajo, pero no el de presunción de muerte, la cual obviamente puede llegar a ocurrir en el ejercicio de la actividad laboral por parte del trabajador, como podría ser en el caso de un conductor de una empresa de Autotransporte, que al realizar un viaje con motivo de su actividad laboral desaparezca no volviéndose a saber del mismo y que pudo en un momento dado ser víctima de un robo que como resultado produjo que dicho conductor fuera victimado por los sujetos que cometieron el mismo robo, siendo la muerte del mismo conductor un riesgo que puede ocasionarle por el desempeño de su trabajo.

Ahora bien, como se puede apreciar, esta inexistencia de regulación de la figura de la presunción de muerte acarrea serios conflictos que se presentan en la materia laboral, ya que, aunque ciertamente el artículo 17 de la Ley en comento señala que " A falta de Disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos o tratados, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales de derecho que deriven de dichos ordenamientos, etc ", dentro de los cuales obviamente se encuentra la legislación civil y su figura de presunción de muerte, pero existiendo una grave contraposición en cuanto a términos entre esta figura civil de presunción de muerte y la caducidad de las acciones que los particulares pueden ejercitar en la materia laboral que es de dos años, siendo que para obtener la declaración de muerte en la vía civil deben de transcurrir de la primera etapa que es la, Declaración de Ausencia hasta la etapa judicial de Declaración de Presunción de Muerte, transcurriendo entre la primera y la ultima un lapso de seis años; redundando lo anterior en graves perjuicios para los beneficiarios de los derechos laborales del trabajador fallecido en forma incierta con motivo de su actividad laboral.

Para determinar este problema motivo de estudio, se hace necesario abordar infinidad de elementos para su real conocimiento en cuanto sus repercusiones y problemáticas que se presentan dentro de el marco jurídico laboral de llegar a regularse en dicha materia, ya que dicha figura sólo se canaliza por la vía civil.

La ausencia es el hecho de que una persona haya desaparecido de su domicilio, sin que se tenga noticia de él, de manera que no se sepa si ha muerto o vive, siendo el estado de incertidumbre lo que caracteriza a la ausencia desde el punto de vista jurídico.

En cualquier fuente de trabajo la credibilidad que exista entre los trabajadores y patrones dentro de una empresa, es un elemento esencial para lograr una mejor y mayor productividad, lo que lógicamente acarrea una prosperidad económica para todos los patrones y trabajadores lo cual se traduce en PROGRESO.

Además ese mismo grado de seguridad jurídica trae como consecuencia una infinidad de beneficios económicos y jurídicos, pues relevaría de una serie de responsabilidades legales que comienzan desde una presunción de que hayan sido cometidas en forma directa o indirecta por el patrón o el mismo trabajador.

Esa seguridad jurídica tendría también como beneficio para el patrón, en cuanto a que, las liquidaciones que realicen los patrones respecto a los riesgos de trabajo es que son completamente deducibles de impuestos lo que se traduce en un beneficio para la parte patronal al momento de la propia declaración fiscal.

Es por todo lo anterior que es innegable la importancia que tendría la figura de la presunción de muerte la cual a pesar de todo esto no esta regulada en la materia laboral, ya que desde mi muy personal punto de vista el intentar adecuar la misma figura que regula la materia civil en la materia laboral podría resultar poco efectiva.

CAPITULO 1 EL DERECHO DEL TRABAJO EN GENERAL

1.1 DEFINICION CONCEPTUAL, NATURALEZA Y ALCANCE

DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo se puede definir como conjunto de principios Instituciones y normas legales, sustantivas y objetivas destinadas a regular.

- Los actos obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.
- Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- Los órganos de clase, obreros y patronales sus características, requisitos y personalidad

Son múltiples y diversas las definiciones que en la doctrina se han Formulado con respecto al derecho del trabajo ya que estas pueden atender a los sujetos, al objeto, a los fines o a la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones en la sociedad según la época, el país y su sistema jurídico, se le ha denominado derecho industrial, derecho social, derecho de Clase, derecho Proletario y derecho del trabajo siendo esta última la que nos parece más apropiada para definir la disciplina jurídica en estudio.

En México el derecho del trabajo, individual y colectivo se encuentra constitucionalidad pues lo reconoce y protege con ese rango nuestra Carta Magna desde 1917.

El Maestro Mario de la Cueva, decía que el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital, naturalmente para entender este concepto, se hace preciso conocer con exactitud que es la justicia social y la fórmula para obtener el citado equilibrio entre los dos factores de la producción, el que a veces precario por la concurrencia de intereses antagónicos.

En la doctrina también se considera que el derecho del trabajo, a lo que se conoce con ese nombre es un fenómeno social, con amplio contenido de justicia social y con importantes implicaciones en todos los ámbitos de la vida del país.

El derecho del trabajo es un derecho imperativo, es decir que sus normas deben cumplirse y si no se cumplen el estado interviene coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones, Imponiendo sanciones por sus violaciones.¹

La facción XXVII del art. 123 apartado "A" constitucional, expresamente establece la nulidad de toda estipulación que implique renuncia a algún derecho a favor del trabajador y su concordante el art. 5 de la ley federal del Trabajo, prescribe que sus disposiciones son de orden público y que no producirá efecto legal alguno la estipulación que conozca o se

refiera efecto legal alguno la estipulación que establezca o se refiera a cualquiera de los doce supuestos que expresamente señala, así como la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo como se observa, sino también los consignados en cualquier otra norma de trabajo.

Considero, sin desconocer el carácter que le señala el Maestro de la Cueva que su alcance es más extenso, que va más allá del trabajador, al no normar también los derechos y garantías patronales, organismos jurisdiccionales e incluso protege intereses y derechos de la sociedad en su conjunto.

¹ Análisis Práctico y Jurisprudencia, Cuarta Edición, Ed. Sista. Pag.3

1.2 VINCULACIONES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS JURIDICAS Y CIENTIFICAS

El derecho mexicano del trabajo no obstante su plena autonomía se vincula en sus justas dimensiones con otras ramas jurídicas como le ocurre a las demás disciplinas jurídicas que en una forma u otra se relacionan con diversos ordenamientos legales.

El derecho laboral se vincula en su primer término con la Constitución General de la República de la cual deriva, pues tiene su origen en el art. 123 apartado "A" vinculándose concretamente con la legislación del trabajo los art. constitucionales 3,4,5,8,14,16,21,22,73,103,107,123,133 todos los que debemos tener presente al estudiar las figuras e instituciones jurídico laborales enmarcadas en la legislación del trabajo.

Derecho a la Seguridad Social.

Derecho Civil que sigue muchas veces presente en lo establecido y regulado por el derecho del trabajo Derecho Mercantil, en cuanto a diversas instituciones y figuras Jurídicas como "empresa" "empresario" "comisionista," Agentes de comercio y otras figuras reguladas por dicha Legislación, aunque con diversa connotación.

También con el derecho Procesal Civil, con el derecho Internacional publico creador del Código Internacional del Trabajo, con sus valiosos y acreditados convenios y recomendaciones en el campo laboral.

Derecho Internacional Privado, en cuanto a los derechos laborales de los mexicanos que trabajan en el extranjero y de los extranjeros que laboren en el territorio nacional.

Derecho administrativo.- Que incluso ha propiciado lo que se conoce con el nombre de derecho administrativo del trabajo.

Derecho Fiscal.- En todo lo tocante a impuestos derechos y contribuciones de carácter fiscal en relación con el trabajo.

Derecho Penal.- Que sanciona en forma expresa las violaciones y omisiones a determinadas normas laborales como pagar un salario menor al mínimo general y el que establece los delitos laborales.

Se vincula también el derecho del trabajo en forma directa con las ciencias sociales y económicas pues no puede ser ajeno el derecho laboral a la situación social y económica del lugar donde rige y se aplica vinculándose también con la ciencia médica en todo lo.

referente a la salud de los trabajadores, las condiciones de higiene de los centros de trabajo y la prevención de las enfermedades y accidentes del trabajo.²

1.3 AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Con respecto a la Autonomía del derecho del trabajo, no obstante la extensa controversia doctrinal suscitada análoga a la que se produjo cuando se emanciparon otras ramas del derecho como mercantil y administrativo es un hecho y una realidad sobre el que está de acuerdo la generalidad de los estudiosos de la materia mencionada.

El contenido del derecho del trabajo es tan distinto, especial y hasta contrapuesto al del derecho civil, que necesariamente proclama en forma definitiva su carácter de ciencia autónoma e independiente.

Si no fuera como lo es el derecho del trabajo autónomo no fuera posible determinar con dureza a que rama del derecho podría asimilarse ya que podría ser reclamado no-solo por el derecho civil si no también por el derecho administrativo e incluso por el derecho política o por el derecho de la seguridad social lo cierto es que de incorporarlo a alguna de las disciplinas jurídicas mencionadas no conseguiremos mas que formar una incorporación de instituciones que no responden a la misma inspiración solidaria, ideológica y social.

² Análisis Practico y Jurisdiccional, Cuarta Edición, Ed. Sista, Pag12
Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo, Primera edición, Ed. Pac Pag7

“En efecto un derecho autónomo por que como se afirma por distinguidos analistas laborales tiene autonomía jurisdiccional legislativa científica, didáctica doctrinal y hasta histórica”

Su origen y fuentes sus fundamentos dogmas, son tan diferentes a los de otras ramas jurídicas que hacen imposible cualquier acción tendiente a su unificación, por lo que se considera que el derecho del trabajo que propone compensar con una superioridad jurídica la inferioridad material o económica del trabajador, con su dogma socializado que cada día se distancia mas del sentido individualista de las demás disciplinas jurídicas establecidas es radicalmente distinto e inasimilable a cualquier otra de las fuentes clásicas del derecho tradicional

1.4 IMPORTANCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Es importante esta disciplina jurídica entre otras razones por que refleja la vida misma la realidad la cultura y el nivel de desarrollo del país donde rige por que en los conflictos colectivos de trabajo en las huelgas que.

Tantos miles de millones de pesos cuestan anualmente en el mundo nunca hay ni habrá una solución definitiva pues la solución de las huelgas son solamente pausas entre un conflicto y el siguiente lo que obliga a la sociedad y al estado a brindarse su mayor

atención y cuidado por la repercusión directa y que tiene a la economía la estabilidad y el progreso del país.

El derecho del trabajo debe contribuir fundamentalmente atender y remediar no solo a normar los requerimientos esenciales de la mayoría social pues en todos los países del mundo los trabajadores constituyen las grandes mayorías sociales.

De los seis mil millones de habitantes que existen en el mundo, salvo los niños, incapaces y los retirados de la vida todos somos en una forma u otra trabajadores y patrones y muchas veces incluso tenemos ambos caracteres mientras mayor sea la comprensión armonía y solidaridad entre los dos factores de la producción en un país este logrará mayores niveles de avance y de justicia social e institucional.

También es importante resaltar si tomamos en consideración que cada año en México cerca de un millón de personas se incorporaron a la fuerza de trabajo mientras que la otra parte crece el índice de desempleo y subempleo en todo el país.

Según estudios realizados en México, de la mitad de la población en actitud de laborar se encuentra sin trabajo de planta o fijo este porcentaje ha venido incrementándose y representa sin duda alguna uno de los problemas urgentes y difíciles de resolver.

1.5 ANTIGÜEDAD HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo, rama importante de reciente formación autónoma derivada en sus inicios del derecho privado y mas recientemente el derecho publico y social, es consecuencia necesaria de las luchas de clase cuyos orígenes en el mundo se remontan desde varios siglos, pues existen antecedentes concretos anteriores a las leyes de Indias que datan de 1550.

Como afirma el profesor Guillermo Cabaneas,³ el trabajo siempre ha existido en la humanidad ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisiático o que se contemple en las etapas prehistóricas en las que los hombres tenían que luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza.

En el primer caso como el mismo génesis lo dice Dios tomo al hombre colocándolo en el huerto del Edén para que lo trabajara y lo guardara en la segunda etapa histórica, es evidente que la lucha por la supervivencia obliga a los hombres a trabajar para hacer las armas primitivas de defensa y para allegarse los elementos necesarios para sobre vivir.

El autor Jacques Lecleco con dice en su obra derecho y deberes del hombre que el deber del trabajo forma sin duda alguna el eje de la vida humana, aunque en sus múltiples modalidades: el trabajo intelectual., el trabajo domestico, trabajo de campo y el trabajo industrial .

El primer documento importante sobre el derecho del trabajo lo podemos hallar en el Código de Hamurabi, rey de Babilonia más de los dos mil años antes de Cristo en el que se reglamentaban aun que en forma un tanto anárquica, algunos aspectos del trabajo como el salario mínimo, el aprendizaje y la forma de ejecutar algunas labores en él, se determinaban los salarios de las ladrilleras, marineros y pastores.

Por otra parte, el investigador don Eusebio Ramos encuentra evidente antecedente jurídico literario del derecho del trabajo en Don Quijote de la Mancha, esa obra tan notable y conocida de don Miguel de Cervantes Saavedra después de analizar esa obra desde el punto de vista del derecho del trabajo encuentra en ella claramente anunciados desde hace más de tres siglos, la defensa de los menores que trabajan, el concepto de salario cuya connotación en el tiempo y el espacio no ha variado con sus prestaciones aledañas o salario integrado como se le denomina ahora también percibe en dicha obra moralidad e inmediatez del juicio laboral cuyos elementos se encuentran contenidos en el juicio laboral que en la defensa de un pasotismo le siguió don Quijote al terrateniente que lo explotaba; así como el procedimiento laboral que le estableció Sancho Panza a Don Quijote por aumento salarial en todo ello se encuentra claramente establecidos los elementos precursores de nuestro derecho del trabajo.

³ Análisis Práctico y Jurisprudencia, Cuarta Edición, Ed. Porrúa México, 1999 Sista, Pág12

1.6 COMO DEBE ESTUDIARSE EL DERECHO DEL TRABAJO

Como ya se sabe el derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el art. 123 constitucional de la ley suprema como también se observa que es en esencia, con pequeñas variaciones de época, forma e ideológica similar al de todos los países del mundo, y muy especialmente de los democráticos, donde se oyen y atienden los justos reclamos de la mayoría popular y se practican los principios de respeto, reconocimiento y apoyo al ser humano, atendiendo a su progreso y bienestar en el orden económico, social y cultural de un país.

Todos los trabajadores de cualquier país, pugnan por conquistar mejores condiciones de trabajo y que sus derechos como trabajadores, tanto en lo individual como en lo colectivo o sindical, se les reconozcan y respeten sus derechos.

La primera ley del trabajo en nuestro país, fue promulgada en el estado de Sonora en el año 1906 aunque se afirma que en forma más practica que técnica, comenzó a gestarse desde principios del año 1900, actualmente su importancia y trascendencia tiende a ampliarse cada día mas, y que alguna de sus instituciones son reguladas y asimiladas por otras ramas del derecho, especialmente en el derecho civil y fiscal, los que han tomado de la legislación laboral institucionales como la conciliación y el salario, para asimilarlas a sus disposiciones vigentes.

El Doctor Balizarar Cabajos, Nos habla del derecho del trabajo diciendo “fue inventado por poetas, reglamentado por políticos a aplicado por técnicos” aunque tiene su personalidad jurídica propia y en algunos aspectos autónoma, se debe de considerar que debe de ser estudiado sin olvidar otras ramas del derecho e incluso de la sociología y de las ciencias políticas y económicas del país donde se aplica. Nunca debe estudiarse en forma aislada e independiente pues en su formación intervienen siempre los factores socio económicos y políticos.

Es de especial interés el individuo en la interpretación del derecho del trabajo, como también lo es la sociedad y el estado, debemos de tener siempre presente su finalidad que tiende a lograr el equilibrio entre los dos factores de la producción patrones y trabajadores, así como su interés y objeto fundamental que es de la justicia social.

También se debe tener presente que cuando haya alguna duda en la interpretación de sus disposiciones, por que no ser precisa y clara la perspectiva labor al vigente, debe prevalecer la interpretación mas favorable al trabajador.

En la ley laboral, cuyas disposiciones son de orden publico es decir, prevalecen sobre la voluntad de los sujetos de la relación laboral y rigen en toda la república mexicana. Nunca debe aplicarse con rigidez monolítica o si se quiere.

Debe matizarse esta, con un alto sentido de equidad, su mencionada finalidad de equilibrio, estabilidad, armonía y desarrollo de la dinámica obrero patronal.

Si tomamos en cuenta tanto el estudio como la interpretación y aplicación de la ley laboral deberá siempre tenerse presente, además del equilibrio y armonía entre los intereses y derechos de los factores de la producción y la finalidad central de la ley que es la de justicia social, la realidad indiscutible es que el trabajo es un derecho incuestionable, del ser humano y que debe estar revestido de dignidad decoro y libertad.

También debemos estar conscientes de que el trabajo debe ser retribuido con suficiencia, tomando en cuenta no solo al trabajador si no a su familia.

De acuerdo al art. 18b de la ley federal del trabajo que ordena la interpretación "De las normas de trabajo se tomara en consideración sus finalidades señaladas en los art. 2 y 3 los que prescriben que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, el trabajo es un derecho y un deber social".

No es artículo de comercio exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguran la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Las características del derecho del trabajo es la equidad es sinónimo de la igualdad significado el resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la consciencia o la moral más que a la letra de la ley así como de acuerdo con lo dispuesto en la constitución general de la república, los tribunales del trabajo tienen la obligación de razonar jurídicamente, motivar y fundamentar sus resoluciones.

La justicia social. Es una doctrina ideológica que pugna por un mejor y más liberal trato y retribuciones a la clase laborante.

El equilibrio entre los dos factores de la producción que pugna por la coordinación y la armonización de los intereses de las dos partes de las relaciones laborales el capital y el trabajo.

La protección especial al obrero la ley le otorga al trabajador en forma expresa, por considerarlo la parte más débil de la relación laboral, a creado lo que ha dado en llamarse la suplencia de la queja.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales, no podrán los trabajadores renunciar a los derechos que le otorgan la constitución y la ley del trabajo y si llegará a ser dicha renuncia es nula y en su lugar se aplican las disposiciones establecidas en la ley federal del trabajo.

La única renuncia que en la práctica forense laboral se reconoce es la renuncia al trabajo aunque sin reconocerla en forma expresa dicha ley .

Es un derecho en constante expansión el cual tiende a comprender y proteger a nuevos grupos laborales extendiendo su ámbito de aplicación.

No priva o reconoce la voluntad de las partes las convenciones y contratos colectivos o individuales de trabajo ni en los llamados contratos ley ya que no pueden las partes interesadas desconocer ni reducir las condiciones de trabajo a los mismos señalados en la constitución y en La ley laboral.

CAPITULO 2 DE LOS AUSENTES E IGNORADOS

2.1 AUSENCIA

No esta configurada la ausencia, por el solo hecho de no encontrarse una persona en su domicilio, es necesario que el ausente no haya dejado quien lo represente, que se ignore su paradero y que no haya certeza sobre su existencia o fallecimiento.

La ausencia es el hecho de que una persona haya desaparecido de su domicilio, sin que se tenga noticia de él, de manera que no sepa si ha muerto o vive. El estado de incertidumbre, es lo que caracteriza a la ausencia desde el punto de vista jurídico.⁴

El estado de incertidumbre del que se refiere el jurista Ignacio Galindo dice que proviene de la falta de noticias, debe prolongarse por un tiempo determinado y además se refiere a la existencia de una situación, que haya sido confirmada por una relación judicial.

Se debe de hacer la distinción entre ausentes los no presentes y los desaparecidos:

- Los **NO PRESENTES** son aquellos que no se encuentran en su residencia o en su domicilio, sobre cuya existencia no se tiene duda alguna.

⁴ Diario Oficial de la Federación de 9 de 1954 y de 27 de diciembre de 1983

- El DESAPARECIDO es aquel al que se le ha dejado de ver a partir de un accidente o de una catástrofe y existen serias probabilidades de que en ella haya encontrado la muerte de manera, que su defunción es probable.
- Diverso es el caso de LA AUSENCIA, por que la incertidumbre sobre la vida o muerte, se debe a la falta prolongada de noticias que no nos permite saber si quiera presumir si una persona ha fallecido.

La ausencia tiene su origen en el código civil de Napoleón.

La situación de ausencia interesa al consorte a sus dependientes, a quienes están ligados con el por lazos de parentesco y en general, a todos aquellos con quienes el ausente tiene alguna relación jurídica.

La ausencia es un procedimiento técnico jurídico, para resolver, aun que no sea en forma definitiva, numerosos problemas que surgen con la desaparición de una persona, relativos a sus bienes a los derechos de los presuntos herederos, a la situación del cónyuge la protección de los hijos menores y en fin a los acreedores de la persona cuyo paradero se ignora.

En la ley Alemana, define la AUSENCIA diciendo: El AUSENTE es aquel cuya residencia es desconocida durante un largo tiempo sin que se tenga noticias acerca de si vive o ha muerto en este tiempo según las circunstancias se tienen ciertas dudas de su supervivencia.

2.2 MEDIDAS PROVINCIONALES EN CASO DE AUSENCIA.

La ausencia solo produce efectos después de una verificación regular por el poder judicial; el hecho de la incertidumbre sobre la existencia de una persona llega hacer estado de derecho, después de un procedimiento de declaración de ausencia.

El procedimiento judicial de ausencia, se inicia ante el juez a petición de parte o de oficio, cuando una persona ha desaparecido, se ignora el lugar donde se halla y no ha dejado quien lo represente.

El juez que conozca el procedimiento de ausencia nombrara un depositario de bienes; citará a la persona de que se trata, por edictos publicados en los principales periódicos de su ultimo domicilio y le señalará para que se presente, en un termino que no bajará de tres meses, ni pasará de seis.

Dictara asimismo las providencias necesarias para asegurar sus bienes señaladas en el art.649 del cod. Civil.

De estos edictos el juez deberá remitir una copia a los consulados Mexicanos de aquellos lugares del extranjero donde se presume que se encuentre el ausente.

Por lo que se refiere a la situación de los hijos menores que se encuentre bajo la patria potestad del ausente, siempre que no haya otro u otros ascendientes que deban ejercerla

conforme a la ley, ni tutor testamentario ni legítimo; a petición del M.P el juez deberá nombrar un tutor dativo;art.550 y 551.

El juez nombrará un depositario de los bienes de esa persona, para la custodia de las cosas que le pertenecen, el nombramiento deberá recaer en el conyugue del ausente a falta de en una de sus hijos mayores de edad que resida en el lugar.

A falta de cónyuge y de hijos al ascendiente más próximo en grado a falta de los anteriores o cuando sea inconveniente que estos, desempeñen el cargo por su notoria, mala conducta o su ineptitud el juez nombra a un presunto heredero y si hubiera varios con los mismos derechos, ellos mismos nombrarán entre si a un depositario.⁵

Si no llega a un acuerdo con la elección el juez hará la elección, prefiriendo al que tenga mas interés en la conservación de los bienes del ausente.

Venciendo él termino señalado por el juez, sin que se presente el ausente, por si, o por representante, se procederá al nombramiento de un representante, a petición del M.P o de cualquiera a quien interese tratar o litigar con el ausente o defender los derechos de este.

El representante ya no va a limitarse a la guarda de los bienes, tiene facultades de presentación del ausente y es él legitimo administrador de los bienes de este, con las obligaciones y restricciones que la ley impone a los tutores no podrá entrar en la

administración de bienes, sin que previamente forme inventario de ellas y sin prestar una garantía que puede consistir en hipoteca, prenda o fianza, para caucionar su administración

Para ser representante del ausente se requiere tener las mismas cualidades que para ser tutor.

Cada año, en el día que corresponde a aquel en que fue nombrado el representante, se publicarán nuevos edictos llamando al ausente, en los que se hará constar el nombre y domicilio del representante y el tiempo que falta para el plazo de dos años desde el día en que fue nombrado el representante.

Los edictos se publicaran por dos veces, con intervalos de quince días durante dos meses, en los principales periódicos también se señalara el ultimo domicilio del ausente y se remitirán a los consulados mexicanos que se encuentre el ausente.

El representante esta obligado a promover la publicación de los edictos, la falta de cumplimiento de esta obligación, lo hace responsable de daños y perjuicios que se causen al ausente y es causa de remoción del cargo.

GENERALIDADES

Distinción entre AUSENTE, NO PRESENTE y DESAPARECIDO.

Es conveniente distinguir los verdaderos "AUSENTE" aquellos cuya existencia es incierta.

Los Ausentes: Es toda persona cuya existencia no se tiene ninguna duda, aunque se hallen lejos de su domicilio. Para evitar confusiones se, acostumbra designar a estos últimos con la expresión “NO PRESENTES”

Las Personas Desaparecidas.- Cuya muerte es cierta

La Ausencia es la incertidumbre de vida o de muerte, debida al a falta de noticias. En ciertas hipótesis hay certidumbre sobre defunción, aunque no se encuentra el cadáver.

En la Ausencia propiamente dicha, una sola cosa hace suponer la defunción, la falta prolongada de noticias.

En el caso de la desaparición, se conoce el accidente que ha causado la muerte.

2.3 DE LA DECLARACIÓN DE AUSENCIA

Pasados dos años desde que se nombre un representante, el M.P, los presuntos herederos legítimos del ausente, los herederos instituidos en testamento, los que tengan derecho u obligación que dependa de la vida, muerte o presencia del ausente, podrá pedir la declaración de ausencia.

Si el ausente ha dejado apoderado general para administrar sus bienes, el plazo para pedir la declaración del ausente, si en este periodo no se tuviere ningunas noticias suyas o desde la fecha en que se ha tenido las ultimas.

Estas mismas reglas rigen, si el ausente confirió poder a un administrador por un plazo mayor de tres años.

Si la demanda en que se ejerza la acción de declaración de ausencia en fundada a juicio del juez, se pudiera durante tres meses con intervalos de quince días, en el Periódico Oficial del lugar donde se intenta la acción y en los principales periódicos del ultimo domicilio del ausente.⁶

Deberá remitirse copia de esos edictos a los cónsules mexicanos donde se presume que se pueda hallar el ausente o que tenga noticias del.

⁶ Ignacio Alindo Garfias Derecho Civil, México, 1996 Pag 368

La declaración de ausencia, que pronunciará el juez, si no hay noticias del ausente ni oposición desinteresado, se pronunciará pasados cuatro meses después de la fecha de la última publicación.

La declaración de ausencia, se publicará tres veces en los periódicos mencionados, con intervalos de quince días, remitiéndose a los cónsules como está prevenido respecto a los edictos.

Ambas publicaciones se remitirán cada dos años hasta que se declare la presunción de muerte.

2.4 LOS EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE AUSENCIA

Se procederá a la apertura del testamento público u ológrafo, en presencia del representante del ausente, con citación de los que promovieron la declaración de ausencia y con la solemnidad prescrita para esta clase de testamentos.

Los herederos testamentarios o los legítimos que lo fueren al tiempo de la desaparición del ausente o al tiempo en que se hubieren recibido las últimas noticias del, si son capaces para administrar, serán puestos en la posición provisional de los bienes, mediante fianza que asegure la posesión provisional de los bienes, mediante fianza que asegure los resultados de la administración.

Los menores o incapacitados, estarán en posesión provisional de los bienes, por medio de quienes sobre ellos ejercen la patria potestad o la tutela.

De igual manera las que tengan con relación al ausente obligaciones que deban cesar a la muerte de éste, podrán también suspender su cumplimiento, mediante garantía que consistirá en hipoteca, prenda o fianza (690)

Mientras no sé de la expresada garantía, no cesara la administración del representante (692).

Si son varios los herederos y los bienes admiten cómoda división, cada una administrara la parte que le corresponda (682)

Si no son divisibles los bienes, los herederos designaran a un administrador general, al no ponerse de acuerdo el juez lo nombraran escogiendo entre los mismos herederos (683), los herederos que no administren podrán nombrar a un interventor que vigile la gestión del administrador (685)

Muerto el que haya obtenido la posesión provisional le sucederán en ella sus herederos, en la parte que le haya correspondido bajo las mismas condiciones y bajo las mismas garantías.

2.5 LA ADMINISTRACIÓN DE LOS BIENES DEL AUSENTE CASADO

La declaración de ausencia interrumpe la sociedad conyugal, a menos que en las capitulaciones matrimoniales se haya estipulado que deba continuar art. 694.

Con citación de los presuntos herederos, se practicará un inventario de los bienes que formen la Sociedad conyugal y se procederá a la separación de los que deben corresponder al cónyuge ausente art. 699.

El cónyuge presente recibirá los bienes que le correspondan, hasta el día en que la sentencia de declaración de ausencia haya causado ejecutoria y ellos puedan disponer libremente art. 700.

Los bienes que correspondan al cónyuge ausente, se entregarán a sus herederos, quienes entrarán en ellos en posesión provisional, con la obligación de prestar la garantía a que me referí anteriormente art. 701

Si el cónyuge ausente fuera casado en segundas y ulteriores nupcias y hubiere hijos del matrimonio o matrimonios anteriores, el juez dispondrá que el cónyuge y los hijos del matrimonio o matrimonios anteriores se pongan de acuerdo en el Nombramiento de un representante, si no llega a un acuerdo el juez hará el nombramiento libremente, de entre las personas a que se refiere el art. 653

2.6 LA PRESUNCION DE MUERTE DEL AUSENTE

Seis años después de la declaración de ausencia el juez⁷ a instancia de parte interesada, abre el periodo de declaración de Presunción de muerte cuando la desaparición se deba a una guerra, Naufragio o siniestro semejante bastará que hayan transcurrido dos años desde esa desaparición para que pueda pronunciarse la declaración de muerte. Si la desaparición es consecuencia de incendio, explosión, terremoto, derrumbe o catástrofe aéreo, ferroviario bastará el transcurso de seis meses para que el juez de lo familiar declare la presunción de muerte.

⁷ Texto Reformado por Decreto de 27 de Diciembre de 1985

CAPITULO 3 DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

3.1 CONCEPTO JURIDICO DE TRABAJADOR Y PATRÓN.

En la ley laboral nos dice que trabajador es la persona fisica nunca moral que presta a otra persona fisica o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Las disposiciones de la ley del seguro social⁸ amparán y protegen no solo a dichos trabajadores, si no también al que lo hace en forma independiente, sin dependencia ni subordinación a los profesionales comerciantes en pequeño y demás trabajadores no salariables así como los ejidatarios comuneros pequeños propietarios, etc. Art. 13 ley del seguro social.

Es frecuente encontrar que personas morales prestan servicios a personas morales pero en este caso el tipo de relación no es de tipo laboral si no de carácter civil o de otra naturaleza.

PATRÓN.

Es la persona fisica moral que utiliza los servicios de uno a varios trabajadores por lo tanto el patrón si puede ser cualquiera de las personas jurídicas o morales que regula la ley.

⁸ Legislación Laboral, Segunda Edición Ed. Limusa, Pag.45

3.2 NECESIDAD DE CONOCER INSTITUCIONES JURÍDICAS

Para tener una correcta comprensión y aplicación de La legislación del trabajo, es necesario replantearnos el verdadero alcance significación y contenido definitorio de figuras e instituciones encuadradas en nuestra legislación civil, que tiene una íntima relación o se encuentran incorporadas al derecho del trabajo.

Es necesario previamente precisar en términos constitucionales y del derecho positivo en forma sencilla clara y correcta acorde con las características fundamentales del presente estudio lo que debemos entender por.

NORMA JURÍDICA

DERECHO

DERECHO TRABAJO

DERECHO POSITIVO

FUENTES DEL DERECHO

Y DEL DERECHO DEL TRABAJO

LA LEY Y SU INTERPRETACIÓN

LA CONSTUMBRE

LA EQUIDAD

CLASIFICACIONES DEL DERECHO

CLASIFICACION DEL DERECHO DEL TRABAJO

PERSONAS FISICAS

PERSONAS MORALES

HECHOS JURIDICOS

Y ACTOS JURIDICOS

CLASIFICACION DE LOS

ACTOS JURIDICOS

LA JURISCRUDENCIA

TRATADO

LA DOCTRINA

COMBENIO

LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO

CONTRATO

LA LIBERTAD, LA IGUALDAD
Y LA SEGURIDAD

REGLAMENTO

CORTEZA JURIDICA

3.3 LA LEY LABORAL, LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y SU JUSTICIA SOCIAL⁹

En la ley federal del trabajo establece que su finalidad es conseguir el equilibrio y la justicia social entre los trabajadores y patronos considera que no es justicia social establecer mínimos totalmente insuficientes y máximos que seria una injusticia rebasarlos.

Por lo tanto no presenta equilibrio ni verdadera justicia social el prescribir derechos laborales indiscutibles como antigüedad vacaciones, participación de utilidades, horas extras, libertad sindical “presunción de muerte” etc.

⁹ Ley Federal del Trabajo. 80ª Edición Actualizada, Ed. Porrúa, México, 1999 Pag 53 y 54.

Se considera que el merecido reconocimiento legal de todos sus derechos naturales humanos sociales y laborales para el logro efectivo de una vida digna y decorosa del trabajador y su familia, solo podrá ser conquistado por la lucha inquebrantable, requeridora e inflexible del propio trabajador, pues no lo lograra jamas, como dádiva del estado por gestiones de diligencias sindicales sometidas por intereses personales por otorgamiento gracioso del poder legislativo ni por él espontaneo y generoso reconocimiento del patrón.

También es considerable que la ley federal del trabajo actual debe fundamental mente basarse., comprender y reglar en este orden al cuadrinomio:

TRABAJO EMPRESA O PATRON

TRabajADOR ESTADO

Y NO SOLO AL TRABAJADOR Y PATRÓN.

3.4 CONDICIONES DE TRABAJO

La ley federal del trabajo ni adoctrina (estudiosos del derecho del trabajo) aporta la definición de las condiciones del trabajo. La ley las enumera, como no las define, sin embargo se piensa que las “condiciones del trabajo son las estipulaciones pactadas entre el patrón y el trabajador que se traduce el contenido del contrato o relación del trabajo”

En el artículo 25 de la ley federal del trabajo enumera las condiciones de trabajo de la siguiente manera.

- 1- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- 2- Si la relación del trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- 3- El servicio o servicios que deban prestarse a los que se determinaran con la mayor precisión
- 4- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo
- 5- La duración de la jornada
- 6- La forma y monto del salario
- 7- El día y el lugar del pago del salario
- 8- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme lo dispuesto en la ley
- 9- Otras condiciones como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Se puede definir como las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado establecen derecho y obligaciones recíprocas entre el patrón y el trabajador. Nuestra ley laboral expresamente menciona las condiciones de trato en su art. 56.

La falta del escrito al que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Nunca podrán pactarse condiciones de trabajo interiores a las señaladas en la ley.

Como la ley establece la jornada laboral máxima divina de ocho horas no podrá válidamente establecerse como condición de trabajo en los contratos una jornada diurna ordinaria de nueve horas diarias, pero si se pueden pactar condiciones de trabajo mejores o más beneficiosas para el trabajador que las consignadas en la constitución y en la ley lo que generalmente logra el trabajador en los contratos colectivos del trabajo mediante la presión del movimiento obrero organizado.

También en las condiciones de trabajo no podrán establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo los casos expresamente señalados en nuestro código laboral, como sería en cuanto a la nacionalidad del trabajador preferir al mexicano antes que al extranjero.

Como es de notarse la ley federal del y trabajo señala la manera enunciativa mas no limitaba las condiciones del trabajo.

3.5 JORNADA DE TRABAJO

Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

En nuestra legislación laboral en su artículo 58 así lo contempla.

No es necesario que este efectivamente prestando un trabajo determinado, si no solo que este a disposición del patrón; que durante su jornada de trabajo se encuentre subordinado a la autoridad o dirección del patrón, para la ejecución de su trabajo; aunque materialmente no labore, se considera para los efectos legales, todo ese tiempo, como jornada de trabajo.

Se conocen varias clases de jornada de trabajo.

- a) Diurna
- b) Nocturna
- c) Mixta
- d) Continua
- e) Extraordinaria
- f) Trabajos de emergencia

- a) Es la comprendida entre las veinte horas.
- b) Es la comprendida entre las veinte y las seis horas
- c) Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media por que si comprenden tres y media o más, se reputará como jornada nocturna.
- d) Es aquella en que se presta el servicio en forma ininterrumpida
- e) Es aquella prolongación de Actividades de la actividad normal de la empresa.

La jornada extraordinaria de trabajo constituye una obligación para el trabajador, pero no para el patrón, de conformidad con lo expuesto por el art. 123 constitucional, apartado A frac XI.

- f) Se entiende por trabajos de emergencia la prolongación de la jornada de trabajo por el tiempo estrictamente necesario para evitar o controlar siniestros o riesgos en la empresa.

El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo sin que se pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

3.6 DÍAS DE DESCANSO

Los días de descanso más que un derecho, los días de descanso constituyen una necesidad para los trabajadores, necesidad de que repongan energías y de que compartan con sus familiares momentos de solaz y parcimiento.

La ley Federal del Trabajo dispone que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrute de un día de descanso con goce de salario.

1. 1 de Enero.
2. 5 de febrero
3. 21 de Marzo
4. 1 de Mayo
5. 16 de Septiembre
6. 20 de Noviembre
7. 1 de Diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal.
8. 25 de Diciembre
9. El que determinen las leyes Federales y locales Electorales en el caso de elecciones extraordinarias para efectuar la jornada electoral.

3.7 VACACIONES

Por vacaciones se entiende como la interrupción lícita del trabajo por el tiempo que autoriza la ley.

Deberá disfrutar el trabajador un periodo anual de vacaciones pagadas de seis días laborables por el primer año de servicios, periodo que se aumentara en dos días laborables subsecuentes, hasta llegar a doce; para después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco subsecuentes de servicios.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Excepto, si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

3.8 SALARIO Y LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES RELACIONADAS CON EL SALARIO.

Se considera como salario la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por los servicios prestados, el salario se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por trabajo.

El doctor Mario de la Cueva , en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pagina 304 define a las formas del Salario de la siguiente manera.

El salario por unidad de tiempo, es aquél en que la retribución se mide en función de número de horas durante el cual el trabajadores esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Analizando la definición anterior, parece que abarca la jornada extraordinaria de trabajo, lo que considero incorrecto, por que convendría que el salario por unidad de tiempo se defina como aquel en que la retribución o pago se hace en atención a la jornada normal de trabajo que presta el trabajador.

El salario por Unidad de obra.- La retribución se mide en función de los resultados del trabajo que presta el trabajador.

El salario por Comisión.- La retribución se mide en función de la mercancía o productos colocados en el mercado por el trabajador.

En lo que se refiere a la prescripción de las acciones relacionadas con el salario, al señalarle la ley Federal del Trabajo un Termino especial de prescripción de conformidad con lo dispuesto en el art., 516 de la ley laboral y el criterio establecido al respecto por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, la prescripción de las acciones sobre salarios, tienen él termino de un año, contado a partir de la fecha en que la obligación sea exigible con la sola excepción de las acciones de los patronos para hacer descuentos en los salarios en cuyo caso la prescripción será solo de un mes a tenor de lo dispuesto en el inciso 1 del art. 517 de la ley de la Materia.

3.9 SALARIOS MINIMOS

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Su característica esencial del salario mínimo es que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

El pago inferior al Salario mínimo es causa de rescisión del contrato de trabajo de conformidad con lo establecido en la facción IV del art. 51 de la ley Federal del Trabajo pues implica falta de probidad del patrón respecto al trabajador.

3.10 SEGURO DE VIDA

Cuando una compañía asume el riesgo de muerte del tomador del seguro. A diferencia del seguro sobre la propiedad, el riesgo que cubre un seguro de vida se produce siempre y es total. El elemento de incertidumbre reside en saber cuándo acontecerá la muerte. La mortalidad está sujeta a las leyes de la probabilidad, por lo que las primas de los seguros de vida se calculan basándose en las estadísticas de mortalidad, que indican el número medio de personas que mueren al año en cada grupo de edad y sexo. El técnico que realiza estos cálculos, el actuario, determina la cantidad que se debe pagar anualmente en concepto de prima en función de cada grupo de edad y sexo, para que el principal (la

totalidad de las primas) más los intereses percibidos iguallen a la indemnización que habrá que pagar a los beneficiarios del seguro. El pago del principal anual se denomina prima neta. A ésta se suma una cantidad adicional para cubrir los gastos y contingencias que deba afrontar la aseguradora, obteniéndose así la prima bruta, que es la que paga el tomador del seguro o asegurado.

3.11 DERECHOS POR RIESGO DE TRABAJO.

El trabajador accidentado en virtud o como consecuencia del trabajo que realiza para un patrón, tiene derecho a asistencia médica, medicamentos intervenciones quirúrgicas, hospitalización, aparatos de prótesis, rehabilitación y ortopedia, así como a la indemnización que señala el Título IX de la ley Laboral, la que será acorde con la gravedad del accidente y a los salarios devengados.

Los efectos de las indemnizaciones por riesgos de trabajo, el salario que se tomará en consideración, será el que perciba el trabajador al ocurrir el accidente y los aumentos posteriores que correspondan al empleo o trabajo que realizaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que se reciba al momento de su separación de la empresa y no podrá ser mayor del doble del salario mínimo en el área geográfica (la Ley dice zona económica) donde presta o prestaba servicios el trabajador, ése será el tope máximo, como acontece para determinar el pago de la prima de antigüedad.

No tiene ningún fundamento real y lógico como tampoco aceptable este tope salarial que marca la ley para determinar las indemnizaciones.

Por otra parte, resulta a todas luces injustificada la disposición contenida en el art. 499 de la ley laboral que establece que “ Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo”.

Es injusto tal dispositivo ya que deja fuera de esta obligación a las empresas y patronos que no tengan contrato colectivo de trabajo o cuando estos no prevean y resuelvan tal situación, también tiene derecho hacer repuesto en su mismo trabajo si se encuentra capacitado para su desempeño y se presenta dentro del año de declarada su incapacidad no desde la fecha del siniestro, si no de la fecha de la declaración del grado de incapacidad sufrida.

NO procede tal reposición si el trabajador fue indemnizado por incapacidad permanente total.

Como excepción a estos derechos del trabajador accidentado, la ley establece que los pierde si se encontraba en estado de embriagues o bajo el efecto de algún narcótico o droga, cuando ocurrió el riesgo del trabajo, salvo en este ultimo caso, que sea por prescripción medica y se lo hubiera comunicado al patrón presentándole la prescripción suscrita por él medico.

Independientemente que el patrón no pague el riesgo de trabajo el seguro social si paga el subsidio y otorga las prestaciones en especie del ramo de enfermedades y maternidad., Es decir el trabajador no se queda desamparado.

Puede perder sus derechos también si se ocasiona la lesión o lecciones intencionalmente, en riña o en intento de suicidio, en cuyos casos la responsabilidad patronal se reduce solo a prestarle los primeros auxilios y trasladarlo a un centro hospitalario.

CAPITULO 4 DE LOS BENEFICIARIOS DEL TRAJABADOR

4.1 BENEFICIARIOS.

Estudiando igualmente el art. 17 ¹⁰de la ley el procedimiento de designación de beneficiarios es el mismo que se sigue para el pago de la indemnización en caso de muerte por riesgo de trabajo, entendiéndose que sé esta refiriendo también al caso de sucesión laboral, mencionandose continuación.

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 indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la investigación, encaminada a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador y ordenara se fije un aviso en el lugar visible del establecimiento donde trabajaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la junta de conciliación y arbitraje dentro de un termino de treinta días, a ejercitar sus derechos.

II.- Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte fuera menor de seis meses, se girará un exhorto a la junta de conciliación permanente, a la de conciliación y arbitraje o al inspector del trabajo del lugar de la ultima residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior.

¹⁰ Alberto Trueba Urbina, Ley Federal de Trabajo, Edic.80ªEd. Porrúa, México, 1998, Pag 216

III.- La junta de conciliación permanente, la de conciliación y arbitraje o el 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 facción anterior.

IV.- La junta de conciliación permanente, o el inspector del trabajo concluida la investigación, remitirá el expediente a la junta de conciliación y arbitraje.

V.- Satisfechos los requisitos señalados en las facciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo (o prestación), la junta de conciliación y arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución determinando que personas tienen derecho a la indemnización.

VI.- La junta de conciliación y arbitraje apreciará la resolución 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 los actos del registro civil.

VII.- El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la junta de conciliación y arbitraje libera al patrón de responsabilidad a las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

4.2 LA MUERTE DEL BENEFICIARIO.

Varios autores juristas comentan que la ley sustituye la voluntad del trabajador en cuestión de designación de sucesores o beneficiarios, existe la posibilidad que el trabajador sea el que designe a dichas personas y esto puede ser, según Nestor de Buen, en los contratos colectivos de trabajo, y en el último de los casos en que no se pudiera cumplir con la voluntad del trabajador como por ejemplo, **la muerte del beneficiario**, entonces se aplicaría lo dispuesto por el art.501 de la ley.

Se podrá discutir esta posibilidad, pues aunque se podría argumentar que la voluntad del trabajador expresada en el contrato colectivo de trabajo le está favoreciendo, pues está destinado el producto de su trabajo a quien él desea; por otro lado, se alza en contra de lo anterior el argumento de la dependencia económica establecida en la ley, el cual trata de proteger a las personas que dependen económicamente del trabajador.

Se deberá respetar la posición establecida por la ley y deberá serlo en tanto no se establezca en forma general el orden de prelación de los sucesores y beneficiarios y el procedimiento para su designación con respecto a los casos de muerte que no sean a causa del riesgo de trabajo.

4.3 NATURALEZA JURÍDICA DE LA DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIO.

Es difícil determinar la naturaleza jurídica de la designación de beneficiario, ya que el trabajador antes de dejar de existir no tiene ningún derecho a designar beneficiario, ni tiene él en sí, derecho a ninguna indemnización que forme parte del que fuera su patrimonio, puesto que la misma sólo formará parte de su patrimonio al morir, patrimonio que pasará a manos de sus beneficiarios y en el caso mencionado del contrato colectivo de trabajo se ha sostenido que debe prevalecer lo dispuesto por la ley.¹¹

4.4 CONYUGES.

Aquellos cuya relación personal esta basada en el matrimonio existe entre ellos y que da lugar a un tejido de derechos y deberes recíprocos que en las sociedades modernas están presididos por el principio de plena igualdad y subordinado su ejercicio al actuar en interés de la familia. Los cónyuges están obligados a vivir juntos esto no quiere decir que por específicas necesidades familiares no puedan tener distintos domicilios cuando así lo requieran sus concretas necesidades.

¹¹ De Buen Lozano Néstor: Op. Cip México 1993.Pag.590

4.5 CONCUBINATO.

Termino en desuso en el mundo occidental, que designa la cohabitación de un hombre y una mujer sin la ratificación de un matrimonio legal.

De manera más específica, el concubinato es una forma de poligamia en la que la relación matrimonial primaria se complementa con una o más relaciones secundarias.

4.6 SUCESIÓN LABORAL.

En la sucesión laboral cuando un trabajador fallece y antes de este acontecimiento había devengado ciertas prestaciones de carácter económico y las mismas no le habían sido cubiertas, tendrán derecho sus beneficiarios a exigir y percibir dichas prestaciones.

Se originan efectos jurídicos- laborales a raíz de la muerte de un trabajador, son regulados por el derecho del trabajo en forma autónoma, con normas propias y sin injerencia de ninguna otra rama del Derecho, según lo establecido en el art. 115 de la ley que establece: “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 adolece sin embargo, de un efecto, que consiste en que si bien establece un derecho de los beneficiarios de percibir las prestaciones de carácter económico que no

hubieren sido pagadas al extinto trabajador, no establece el procedimiento para determinar quienes tienen derecho a recibir dichas prestaciones.

En la ley está establecido dicho procedimiento sólo para los casos de muerte por riesgos de trabajo, por lo que opinan los autores Trueba Urbina y Trueba Barrera, que habrá de recurrirse por analogía a la regulación de muerte por riesgos de trabajo.

El jurista Nestro de Buen se pronuncia también por una solución analógica al sostener que “estamos entonces, en presencia de una laguna de la ley”.

Evidente mente habrá de cumplarse de conformidad con lo ordenado en el art. 17. Es obvio que habrá de integrarse esta laguna, mediante la analogía, esto es, con apoyo en disposiciones que regulan casos semejantes y, por lo tanto, parece que las normas de donde abra que extraer el principio inspirador será, precisamente, las relativas a los beneficiarios por riesgos profesionales.

Para establecer y precisar quienes tienen carácter de beneficiarios y su orden de prelación en casos distintos al señalado, el fundamento es el art. 17 de la ley que establece.

“ A falta de disposición expresa en la Constitución en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el art. 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 deriven del art. 123 de la Constitución, la justicia, la Costumbre y la equidad”

Implica la sucesión laboral la transmisión de derechos de una persona a otra, y operará siempre y cuando dichos derechos sean imparciales, pues en caso contrario no se daría la sucesión como por ejemplo con los siguientes derechos: La relación laboral, derechos de antigüedad, preferencia etc.

El supuesto fundamental de la sucesión laboral es que existiendo prestaciones transmisibles de carácter económico a favor del trabajador, no le haya sido pagado hasta el momento de su muerte art. 115

De la omisión por parte del patrón al no haber "Cubierto al trabajador sus prestaciones económicas, se trasmite el derecho a sus beneficiarios a recibir el importe de las mismas.

Los beneficiarios del trabajador tienen el derecho a percibir las prestaciones que quedaron pendientes de cubriese, sino también tienen derecho a ejercer las acciones que no haya hecho valer el trabajador y que no resulten extinguidas por el hecho de su muerte y, además, continuar con las ya iniciadas por el trabajador; sin que como ya se mencionó, se tenga necesidad de seguir un juicio sucesorio de carácter civil.

4.7 SUCESORES Y BENEFICIARIOS

Como la ley laboral no establece una reglamentación general para la determinación de los sucesores y beneficiarios en caso de muerte del trabajador, y a que solo reglamenta el procedimiento si proviene de un riesgo de trabajo es a esta regulación a la que se acudirá para determinar a los sucesores y beneficiarios en los demás supuestos de muerte de un trabajador.

El derecho sucesorio laboral y derecho de los beneficiarios la ley sustituye la voluntad del trabajador, establecido el orden de prelación conforme al cual se van a destinar las prestaciones no pagadas al trabajador a las cuales tenía derecho, y que deberán percibir según el orden legal establecido en el art. 501, el cual contempla dos elementos, la relación familiar y la dependencia económica.

Art. Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:¹²

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50 por ciento o más, y los hijos menores dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50 por ciento o más;

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

- III. A falta de 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 cinco años que procedieron inmediatamente a su muerte y, con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido de matrimonio durante el concubinato;
- IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía del; y
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Anterior mente en la fracción III se establecía “ A falta de viuda, concurrirá con las personas señaladas en las fracciones anteriores, la mujer con la que el trabajador vivió como si fuera su marido 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, pero si al morir el trabajador tenía varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización.

Una vez reformada la ley, se elimina la injusticia que se cometía en el sentido de que si el trabajador tenía varias concubinas, ninguna de ellas tenía derecho a la indemnización a un cuando dependieran de ellas tenía derecho a la indemnización a un cuando dependieran

¹² Ley Federal del Trabajo Alberto Trueba Urbina Edité 80º Edité. Porrúa Pag215

económicamente de él; por lo que actualmente la indemnización se reparte entre quienes dependían económicamente del trabajador.

CAPITULO 5 LA LEGITIMACION

5.1 CONCEPTO DE LEGITIMACIÓN

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

Esta legitimado el actor cuando ejercita un derecho que real mente es suyo, y el demandado, cuando se le exige el cumplimiento de una obligación que también es a cargo de él.

Si se muestra que el derecho existe, se demuestra también al mismo tiempo a quien pertenece.

LA LEGITIMACIÓN EN GENERAL, ES LA SUSTITUCIÓN 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 ESTA. SI PUEDE HACERLO, ESTA LEGITIMADO; EN CASO CONTRARIO NO LO ESTA.

Procesalmente la legitimación es la facultad de poder actuar en el proceso, como actor, demandado, tercero o representado a éstos.

Se debe distinguir claramente de la capacidad jurídica. La capacidad jurídica.

La capacidad en lo 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 relación jurídica.

Por lo tanto la legitimación es idónea de la persona para actuar en juicio, inferida no de sus cualidades personales, sino de su posición respecto del litigio¹³.

Para poder 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 ACTUA 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 contravierte, las diversas excepciones son en cuanto a los incapaces, personas morales, sustituto procesal, etc.

En la intervención de un proceso, ya sea como actor o demandado, exige capacidad procesal, Son condiciones válidas para cualquier proceso pero nada tienen que ver con el 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.

Por lo tanto de que 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 FISICAS O MORALES QUE ACREDITEN SU INTERÉS JURIDICO EN EL PROCESO Y EJERCEN ACCIONES U PONGAN EXCEPCIONES.

Esta disposición es errónea porque condiciona la capacidad de ser 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 existencia o falta de interés en materia que se debe resolver en el laudo.

El sujeto PASIVO y ACTIVO en la relación jurídica en el proceso, ambos deberán tener intereses 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

¹³ Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed..Porrúa, Méx.1991.Págs.536.

de que se 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:

DIRECTO: Cuando un trabajador reclama su reinstalación porque fue indebidamente despedido.

INDIRECTO: Cuando habiéndose exigido de un patrón la responsabilidad derivada de un riesgo de trabajo es llamado el Instituto Mexicano del Seguro Social para que subrogue en las responsabilidades consiguientes acuerdo en lo previsto por el art. 60⁴ de la Ley Federal del Seguro Social.

Es pertinente advertir en contra del riesgo de confusión entre la legitimación y representación; una persona que actué a nombre de otra sin poderes suficientes será desconocida por falta de representación en tanto de quien 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.

5.2 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.¹⁴

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) Por lo tanto en todo caso deberá acreditar su interés jurídico en el proceso (art. 689 L. F.T)

En el procedimiento 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 de suficiente criterio para determinar a las partes en el mismo.

Otro aspecto fundamental es que 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 le legitimación, o sea el título del derecho, es lo que hace posible jurídicamente que el promovente excite la actividad del órgano jurisdiccional.

¹⁴ Nestor de Buen, op .cit.pag 226

La relación del trabajo es la causa de la legitimación, por que a faltar esta, 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.¹⁵

Es la relación de trabajo la que reviste de eficacia al acto del promovente y que la ley procesal en cada caso determina de una manera concreta. De ahí quien surge la necesidad de analizar la personalidad y capacidad jurídica del promovente: la primera, en cuanto a la representación que ostenta, la segunda, en cuanto a la legitimación del acto de la promoción.

5.3 LEGITIMACIÓN PASIVA

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

El demandado estará legitimado 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.

¹⁵ Pedro Cervantes Campos, Apuntamiento para una Teoría del Proceso Laboral, S.Trab.y Prev. Social,

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 controvertirlos involucrados 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.

No hay regla que determine como debe identificarse el actor mismo, la ley sé omisa sobre el particular, y cabe concluir que solo será preciso que e 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.

Sin 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:

“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.

5.4 PERSONALIDAD Y CAPASIDAD JURÍDICA DEL PROMOVENTE.

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

Por lo tanto 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.

La capacidad el art.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 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 representarse a juicio sin necesidad de tutor o representante.

El art.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 facciones del artículo 709 anterior, suprime el primer párrafo y con él, aquella disposición que ordenaba que la personalidad se acredite de conformidad con las leyes que la rijan, salvo las modificaciones que con excepciones señalaba en diferentes facciones, 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 acredite por poder notarial o mediante carta poder firmada ante dos testigos, sin necesidad de rectificación, 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, este legalmente autorizado para ello.

En cuanto a los representantes de los sindicatos, se conserva el mismo sistema anterior, a 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 facción 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 art.692, siempre que los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente representa a la parte interesada.

Las referencias a la reforma 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.

Art. 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, y 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 expresen 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 al art.774 dispone que en “TANTO COMPARECEN A JUICIO SUS BENEFICIARIOS; LA PROCURADURIA PROVOVERA EL JUICIO CON LAS FACULTADES Y RESPONSABILIDADES DE UN MANDATARIO” es decir, la ley le da la representación de oficio en los términos señalados en el art.772 para evitar que se pierdan los derechos de los deudos del trabajador por falta de asistencia técnica y de representación.

El art. 740 cambia las reglas aceptadas tradicionalmente en los procedimientos y vinculada 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 encierta forma, la ley también da nuevas reglas 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 por las partes, sino un hecho jurídico en que la prestación del servicio origina el cumplimiento de obligaciones establecidas por la ley.

CAPITULO 6 DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

6.I PROCEDIMIENTO ORDINARIO

PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA: la iniciación de cualquier procedimiento es la presentación de la demanda según dispone la ley, art. 871, el escrito deberá presentarse ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la junta competente; la receptora deberá remitir el mismo día, antes de terminarse las labores, el escrito al pleno o a la Junta Especial que corresponda; en la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como en la del Distrito Federal y tal vez en algunas otras, existen unidades destinadas a tramitar algunos aspectos especiales, como lo relativo a calificación de huelgas o al tramite de amparos y es a ellos a los que se turna el escrito relativo.

Asimismo la ley obliga a que la demanda se presente por escrito, acompañando las copias para correr traslado a las demás partes que son los demandados; a la demanda debe incluirse, además del concepto de reclamación, una relación de los hechos que dieron origen a la misma y si así lo desea el promovente, puede acompañar las pruebas relativas, que en su oportunidad serán tomadas en cuenta.

La Junta que conocerá del conflicto deberá, según la ley art.873 señalar día y hora para la celebración de la primera audiencia que será de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas. Como ya se señaló antes, la fijación de la audiencia se

hace generalmente en mayor tiempo, por el recargo de trabajo de las juntas y en cuanto a que se señale una fecha próxima, está sujeto a la agenda de la propia Junta.

El acuerdo del que se trata deberá contener los apercibimientos necesarios al demandado en el sentido de que, si no comparece a la primera etapa se le tendrá por inconforme con todo arreglo; si no lo hace a la segunda, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y si no lo hace a la última, perderá el derecho para ofrecer pruebas; el apercibimiento al actor en la primera etapa sé la misma forma. Si no comparece a la segunda etapa se reproducirá su demanda. La Notificación de este acuerdo siempre deberá ser personal y practicada cuando menos con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia.

Si el actor es el trabajador, que es lo general, o sus beneficiarios, la junta deberá examinar el escrito de demanda y si encuentra alguna irregularidad o que se ejercitaran acciones contradictorias, en el mismo acuerdo deberá señalarlas e indicará los efectos u omisiones, para que en un término de tres días las subsane.

Desgraciadamente esta protección al trabajador no es frecuente que se lleve a cabo, tal vez repito, por exceso de trabajo en las juntas.

La opción jurisprudencia en el sentido de que la suplencia de la queja debe en todo caso realizarse en el acuerdo de la admisión de la demanda y no en el Laudo, pues dejaría en Estado de indefensión al demandado, por no haber sido objeto de la litis (amparos 634/82 y 652/82. Unanimidad de votos)

Como antes mencioné la notificación de la demanda debe ser personal, pero pudiera darse el caso de que siendo varios demandados, se dejará de notificar a uno o varios, en cuyo caso la junta está obligada a señalar nuevo día y hora para la audiencia, salvo que el actor desistiera de aquellos no notificados. Los notificados quedarán enterados legalmente de la nueva fecha o se les hará saber por los estrados, pero los que no lo fueron en todo caso deberán ser emplazados personalmente.

No es infrecuente al caso de que si estuvieran notificados, pero que no hubiera sido con los diez días de anticipación, en cuyo caso la Junta debe señalar nuevo día y hora para la audiencia, el criterio jurisprudencia apoya la legalidad de este acto, en la inteligencia de que si la parte demandada había sido ya notificada, la nueva fecha deberá notificarse por estrados.¹⁶

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS

El desarrollo de la audiencia será: las partes comparecerán personalmente a la audiencia, sin la presencia de abogados, asesores o apoderados, debiendo intervenir la Junta será para la celebración de pláticas de avenimiento y las exhortará para llegar a un arreglo, si este se logra, se dará por terminado el juicio y se mandará archivar al expediente, el convenio se equiparará a un Laudo, a solicitud de las partes esta audiencia podrá suspenderse por una sola vez, para facilitar las pláticas. Si no se llegare a un arreglo, se les tendrá por inconformes y se pasará a la siguiente etapa.

Cuando no hubieran concurrido las partes, se les tendrá por inconformes con él arreglo y se pasara a la etapa de Demanda y Excepciones, a la que deberán concurrir personalmente.

Cuando surgieron estas disposiciones en las reformas de 1980, mucho se discutió sobre la competencia en el caso de personas jurídicas, pero las resoluciones de los Tribunales Colegiados aclararon la cuestión, diferenciando a los apoderados de las Sociedades de los Organos Sociales de Representación; es decir que una sociedad puede comparecer personalmente por conducto del órgano de representación creado en su estructura, ya sea constitutiva o reformada, pero no un simple apoderado jurídico. Por lógica jurídica la sociedad, ente moral, debe tener a un ente físico como representante, pero no es éste lo mismo que un apoderado para pleitos y cobranzas, por ejemplo, tiene una representación delegada. Naturalmente puede darse el caso de que la persona física reúna ambas representaciones, en cuyo caso podrá comparecer a la audiencia.

Durante la segunda etapa de la audiencia, el actor deberá exponer su demanda, pudiendo ampliarla, modificarla, aclararla, si lo estima necesario. En su caso, si antes de ratificar su demanda no formula las aclaraciones que se le hubieran señalado necesarias en el auto admisorio, en este momento se le prevendrá para que lo aga, de lo contrario su derecho recluirá.

¹⁶ Canton Moller Miguel , Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa.México, 1999, pag 167

A continuación el demandado deberá dar contestación a la demanda, haciendo valer sus excepciones y defensas, siempre deberá referirse a todo y a cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos y haciendo las aclaraciones que estimen pertinentes si no comparece a esta etapa o esta mal representado, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, es una presunción "juris tantum", si al contestar la demanda omite referirse a alguno de los hechos, se tendrá por confesado el mismo, en este último caso no procede la prueba en contrario.

En el caso de oponer la excepción de incompetencia de la Junta el demandado no queda eximido de dar contestación a la demanda, esto es lógico, pues en el caso de que no proceda esa excepción, se tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Como algo nuevo en el Derecho Procesal del Trabajo, en este art., 878, inciso VI, se permite "brevemente" una réplica y contrarréplica, cuando hasta en el derecho civil esto esta suprimido.

Puede darse el caso de que se promueva reconvencción al actor, en cuyo caso deberá contestarla en ese acto o a petición, se le puede conceder una nueva audiencia dentro de los cinco días siguientes.

Al terminar esta etapa la Junta dictara el acuerdo relativo, opera la precaución y ya no podrá ni modificarse la demanda ni cambiarse las excepciones y defensas opuestas.

Se puede destacar que en el caso de la primera etapa no existe preclusión, puesto que en cualquier momento del procedimiento, hasta antes del Laudo, puede producirse la conciliación.

Respecto a la etapa de demanda y excepciones existe una importante tesis jurisprudencia que dicen:

EXCEPCIONES.- Deben estudiarse conforme a los hechos expuestos independientemente del precepto legal que cite.- si al contestar la demanda se cumple con el requisito esencial de precisar los hechos en que se funda una excepción, la autoridad jurisdiccional debe considerar el precepto legal aplicable, sin importar que haya habido una cita errónea de las disposiciones legales, pues los particulares sólo están obligados a precisar los hechos en que funden sus acciones o sus excepciones, mientras que las autoridades encargadas de administrar justicia son las que deben indicar si los hechos invocados por las partes integran o no los supuestos de aplicación de las disposiciones legales.

Con el objeto de dar seriedad al procedimiento la Ley que las audiencias se llevaran a cabo concurran o no las partes. Art. 879 Si no concurre el actor la demanda original se tendrá por reproducida en sus términos, en estas condiciones el actor pierde el derecho para aclararla, ampliándola o modificándola.

Por otro lado, si el que no comparece es el demandado, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; es decir podrá probar en la etapa correspondiente que el actor no era su trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmándolos en la demanda.

Si el demandado comparece antes de cerrarse el acta, pero ya dictado el acuerdo, de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda, la Junta no puede revocar su acuerdo, según un criterio de la Justicia Federal expresado en la ejecutoria dictada en el amparo.

Por cuanto a las pruebas, en ningún caso puede referirse a excepciones no opuestas, pues la demanda no se contestó.

La TERCERA ETAPA o sea la de ofrecimiento y admisión de pruebas se sujetará a las disposiciones del art. 880 de la Ley; al actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, a continuación, lo hará el demandado, quien puede objetar las del actor y éste a su vez podrá objetar las de su contraria.

Si la de contestación se desprende hechos desconocidos por el actor, éste podrá solicitar que se difiera la audiencia para poder preparar pruebas al respecto, lo que la Junta puede conceder, debiendo reanudarse dentro de los diez días siguientes.

Se puede ofrecer pruebas en relación con las ofrecidas por la contraria, pero siempre antes de que se declare cerrado este periodo de la audiencia; para el caso se deberá respetar lo establecido en los art. 776,777 y demás relativos.

Una vez cerrado el periodo de ofrecimiento con el acuerdo correspondiente, no se podrán admitir otras pruebas, salvo que se trate de supervenientes o relativas a los hechos.

Como únicamente son motivo de prueba los hechos, si las partes están conformes con éstos y el conflicto se reduce a un punto de derecho, la Junta puede turnar de inmediato el asunto para Laudo.

Concluido el ofrecimiento de pruebas de las partes, la Junta debe dictar su resolución señalando cuales acepta y en el caso de rechazar alguna, debe fundar y motivar la causa de ello.

Es frecuente que la junta, por exceso de trabajo en aquel momento o porque lo complicado del caso amerita un mayor estudio para la admisión de las pruebas, se reserve dictar el acuerdo relativo con posterioridad; si esto ocurre no hay violación legal, pero en el acuerdo que se dicte, en el que deberá incluirse, al igual que sí se dicta en audiencia, la fecha para el desahogo de las pruebas y debe señalarse en su caso la forma y fechas de desahogo si se trata de que por su naturaleza no pudieran desahogarse en la misma audiencia, deberá ser notificado a las partes.

En la realidad es que para estos efectos la audiencia puede faccionarse, teniendo cuidado de que no se divida la prueba testimonial cuando de ella se trate; la Junta debe procurar que se reciba primero las pruebas del actor y después las del demandado.

En el mismo acuerdo se debe ordenar la preparación de todas las pruebas, como es la citación para confeccionares, siempre en forma personal, la de cita de testigos, girar oficios o exhorto y ordenar las inspecciones aceptadas.

Desde puede en la fecha señalada se procederá a recibir todas las pruebas que se encuentran preparadas; como ya mencioné, si así se requiere, se puede faccionar la audiencia; aunque los plazos señalados por la Ley no siempre es posible cumplirlos, si se debe procurar que el desahogo de las pruebas se realice en la mayor brevedad posible. Si las pruebas que se encuentren pendientes de recibir son informes u oficios, no es necesario señalar nueva fecha, sino que se girarán recordatorios a quienes deban enviarlas.

Una vez terminada la recepción de las pruebas, previa certificación del Secretario de que no existen otras pendientes, se declarará cerrada la instrucción, quedando el asunto en estado de resolución.

6.2 PROCEDIMIENTO ORDINARIO II

EL DICTAMEN

Una vez estando concluida la instrucción debe dictarse el Laudo definitivo, la Ley establece que debe procederse a la formulación de un Dictamen, que en realidad es un proyecto de resolución.

En el art. 885 se supone que el mismo Secretario que ha actuado durante el procedimiento sea el que formule tal proyecto o Dictamen; en la realidad en casi todas las Juntas, por no afirmar que en todas, existen dictaminadores que formulan dichos proyectos, por lo que no se realiza el principio de inmediatez en el caso, ya que se trata de un funcionario que no ha estado en contacto con las partes.

Deberán contener el Dictamen todos los antecedentes del caso, es decir, la historia sucinta del procedimiento, conocido como el capítulo de resultados y que antes ya hemos manifestado; debe contener el señalamiento de los hechos controvertidos, es decir los elementos para poder fijar correctamente la litis; a continuación la relación de las pruebas recibidas y la valoración en conciencia de las mismas y determinar cuales hechos deben considerarse como probados; y cuales no y desde luego los puntos resolutivos.

La formulación del Dictamen es un requisito de procedimiento y en consecuencia no puede dejar de llevarse a cabo.

Del proyecto o dictamen deberá entregarse una copia a cada uno de los integrantes de la Junta quienes disponen de in término de cinco días dentro del cual puede solicitar él desahogó de cualquier probanza que estime conveniente para mejor proveer. Se debe entender que se trata de pruebas que a la Junta le interese para un mejor conocimiento de la verdad, pero no que sustituya a cualquiera de las partes.

Transcurrido él termino o desahogadas las pruebas que en realidad deberán ser llamadas en la Ley “para mejor proveer”, deberá citarse el Laudo correspondiente.

La VALORACION DE LAS PRUEBAS dentro del proyecto de Laudo o Dictamen, como ya se dijo, debe estar un capítulo de análisis y valoración de las pruebas.

Si como decía Carnelutti, las pruebas son el corazón del proceso, debemos de cuidar que tan importante parte del procedimiento sea tomada con las precauciones y con el cuidado necesario.

Lo que llamamos “la prueba” como institución procesal es común a todos los procesos, tal como lo afirma Alcalá- Zamora, quien señala que lo que varia en la prueba puede ser:

- a) La utilización preferente de un medio probatorio
- b) El criterio valorativo
- c) La ordenación procedimental

En proceso laboral se utilizan todos los medios de prueba, sin que podamos señalar alguno por el cual exista preferencia, en el sentido de que pudiera ser tomado con más valor que otros.

Existen pruebas llamadas positivas o legales, en oposición a la prueba libre o natural, hace que las posibilidades de autodeterminación del juzgador se encuentran restringidas en forma más o menos importante, ya que el legislador fija “en abstracto” la mayor o menor eficacia o la falta total de ella como medio de prueba o conjunto de pruebas combinadas para la demostración en juicio de la existencia de un hecho, negocio jurídico o contrato.

Lo que el legislador pretende con este sistema de evaluación de la prueba es asegurar el efecto jurídico previsto para cada norma de derecho sustantivo.

Existe el sistema de Prueba de Libre Valoración, que es aquella en la que el juzgador no necesita someterse a criterio especial alguno, es la apreciación libérrima, como sucede por ejemplo en la apreciación de los jurados, quienes basta que señalen el sentido de su resolución, en ocasiones un simple monosilabo positivo, sin expresar en que funda su sentencia.

Los principios de la lógica, que son inmutables y son las leyes que rigen el pensamiento de los seres humanos y todos los elementos de la experiencia diaria, que como integrantes de la sociedad, vivimos cada uno de nosotros, e inclusive de aquellas experiencias ajenas, que absorbemos por medio de la cultura y el estudio.

Es decir, lo que podríamos señalar como interpretación de la disposición del art.841, cuando señala que los Laudos “se dictarán a verdad sabida de sujetarse a reglas o fundamentos sobre estimación de las pruebas, pero expresará, los motivos o fundamentos legales que se apoyan”, es que se está establecido el sistema de sana critica para la valoración de las pruebas.

El art. 779 de la Ley Federal del Trabajo establece la facultad de la junta para rechazar algunas pruebas por inútiles o intrascendentes, pero debe señalar la causa del desechamiento.

Básicamente el objetivo de la Ley al autorizar la posibilidad de desechamiento de las pruebas, justificadamente, así como lo ordeno por la fracción I del art. 813, que lo limita a tres el numero de testigos por cada hecho que se deba probar, es lograr dar mayor inmediates al procedimiento, evitando hacer engorroso el tramite.

El art. 840 de nuestra Ley Federal del Trabajo en su fracción IV establece que el Laudo debe contener una enumeración de las pruebas desahogadas y la apreciación que de ellas haga la Junta. Es en esta disposición donde encontramos señalada la segunda oportunidad a que veníamos refiriéndonos.

Todas las pruebas, confesionales, testimoniales, en su caso las periciales, inspeccionales y cualquiera otra, inclusive la mencionada en el art. 781 y que en alguna ocasión he señalado que equivale al “careo” del derecho procesal penal, deben ser debidamente concatenadas, relacionadas una con las otras y en esa forma establecer cual es la convicción que crean en la Junta.

EL LAUDO

Para la resolución del juicio deberá llevarse a cabo una sesión de los integrantes de la Junta, con asistencia de Secretario, durante la cual se dará lectura al proyecto de Laudo; a los alegatos y a las observaciones de las partes a continuación el Presidente pondrán a discusión el caso y aunque la Ley no lo dice expresamente, en esa discusión cada uno de los integrantes de la junta expondrá sus razones y terminada tal votación el presidente declarará el sentido del resultado.

Si el dictamen fuese aprobado en sus términos, se firmará y se convertirá en el Laudo; en el caso de que se hubiesen hecho modificaciones o adiciones o bien, si alguno de los Representantes difiere del criterio de los otros dos, puede emitir un voto particular, que deberá incluirse, por lo que el secretario debe proceder a engrosar el Laudo y desde luego el resultado deberá hacerse constar en el acta de la sesión de que se trata.

Una vez terminada la readaptación del Laudo, con el engrosé, el Secretario procederá a recoger las firmas de los Representantes y debe notificarse con la mayor brevedad a las partes.

Una disposición en el art. 891 permite que la Junta multe a cualquiera de las partes o a sus representantes, si considera que obraron con dolo o mala fe; la multa puede alcanzar hasta siete veces el salario mínimo vigente en la región y época en que actúa la Junta.

El contenido del Laudo ya lo vimos con anterioridad y desde luego coincide con el del dictamen.

6.3 PROCEDIMIENTO ESPECIAL

QUE SON LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

Con el nombre de procedimientos especiales designa la Ley Federal de Trabajo a aquellos que deben tramitarse en forma abreviada o más urgente, vienen a ser verdaderamente juicios sumarios, debido a que se ocupan de asuntos que requieren de urgencia para resolverse, por su propia naturaleza o que por su simplicidad no requieren mayor complicaciones procesales.

Eduardo J. Couture, en su "Vocabulario Jurídico" define el juicio sumario como "Dícese del juicio extraordinario de tramitación abreviada con relación al ordinario que, por oposición al ejecutivo, no tiene por objeto el cobro de suma de dinero líquida y exigible."

Por otra parte Palomar lo define como "Aquel que debido a la simplicidad de las cuestiones que se van a dilucidar y a la urgencia por resolverlas, se abrevian los trámites y los plazos"

Basta con lo anterior para tener una idea clara de lo que se trata con relación a juicios especiales en nuestra Ley.

CASOS EN QUE PROCEDE SU TRAMITE

La misma Ley señala, en su Art. 892 los casos que deben tramitarse en Juicio Especial y son: Aquellos a que se refiere el art.28 fracción III o sea la autorización de contratos de trabajo para mexicanos en el extranjero, Como lo único será analizar si se llenan los requisitos señalados por la Ley además deben resolverse las cuestiones dentro de una brevedad lógica, por ser la base para la tramitación de visas para ingresar al país de que se trate, se previene su especialidad.

Los que menciona el art. 151, relativo a la habitación de los trabajadores, tanto para la entrega de las viviendas, como para la desocupación de las mismas por non existir ya el contrato de trabajo, son cuestiones que requieren rapidez en su solución.

El dictamen relativo a la acreditación de la antigüedad de los trabajadores, normalmente solicitada por los mismos, como únicamente requiere probar la fecha de ingreso en el trabajo, esto puede hacerse fácilmente, y lo autoriza el art. 158

La urgencia que siempre debe representar la repatriación de tribunales de embarcaciones a que se refiere la Ley en su Art. 204 fracción IX, la ley lo señala como de tramite especial o abreviado.

En el caso previsto por la facción V del art. 209, que es la repartición de los trabajadores del mar, cuyo navío hubiera apresado o sufrido algún siniestro y como consecuencia se terminaron las relaciones de trabajo y el patrón deba repartir a aquellos, el trámite requiere por supuesto de urgencia y por eso nuestra Ley lo cita entre los casos de trámite especial.

En los casos de embarcación siniestra, los trabajadores pueden realizar labores de salvamento ya sea de los restos del buque o de la carga, pero no tiene un entendimiento con el patrón o les incumplen los pagos de salario por estos trabajos, procede el trámite especial; la fundamentación de la acción relativa se encuentra en el art. 210 de la Ley.

En el caso similar se encuentran las tripulaciones aeronáuticas según lo establece el art. 236 facción III y el trámite de reclamación de la repartición o en su caso del pago de los gastos y salarios debe regirse por el procedimiento especial.

Cuando urge el conflicto respecto de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo en alguna empresa, por demanda contra el titular, por haber perdido la mayoría, como se menciona en el art. 389, con el objeto de evitar posibles problemas de trabajo y de producción en la empresa afectada, la ley dice que el caso debe resolverse al través del procedimiento especial.

Un caso similar y por supuesto con el mismo trámite, se produce respecto de la administración del Contrato-Ley, cuando el sindicato administrador es demandado respecto de tal administración.

También es trámite especial la reclamación que cualquiera de las partes formule para la revisión del reglamento Interior del Trabajo o para subsanar omisiones en el mismo, porque debe pensarse que una cuestión de esa naturaleza puede afectar al funcionamiento de la empresa.

Así mismo el funcionamiento de una empresa puede verse afectado por la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, como lo autoriza el art. 427 de la Ley, por falta de materia prima, por fuerza mayor o caso fortuito, como puede ser un incendio o daños por un sismo, casos no imputables al patrón o por la muerte o la incapacidad física o mental de éste que tenga por resultado la suspensión inmediata, necesaria, y directa la suspensión de los trabajos. También en el caso el Estado deje de ministrar fondos a los que se hubiese obligado, siendo que sean necesarios.

También cuando se trata de la terminación de las relaciones de trabajo cuando se de la situación a que se refiere la facción I del Art. 134, que es también la fuerza mayor caso fortuito a las condiciones de salud o la muerte del patrón, cuando esto produzca la imposibilidad de continuar los trabajos, o en el caso de la facción III del mismo art. Que se refiere al agotamiento de la materia cuando se trate de industria extractiva o bien en el caso de la facción V, con la declaración de quiebre de una empresa o de concurso que se trata de un patrón individual.

“En el caso de pago de indemnización por la muerte de un trabajador en riesgo de trabajo la resolución de quienes son beneficiarios que debe dictar la junta de Conciliación y Arbitraje, por la obvia razón de que eses pago resulta de urgencia por la necesidad, muy posible, en que hubieran quedado éstos con el fallecimiento de que se trata”.

CONTENIDO DE LA DEMANDA

La demanda deberá contener como en todos los casos, el nombre y domicilio tanto del actor como del demandado, las prestaciones que se reclaman así como una relación de los hechos base de la acción, pudiendo acompañarse las pruebas relativas. Con esta demanda se correrá traslado al demandado y se le citará a una audiencia a celebrarse diez días después de la notificación, apercibiéndolo de tener por admitidas las reclamaciones si no concurre a la misma.

LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA, Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCIÓN SU TRAMITE

En la audiencia mencionada se establecen las etapas relativas; en la primera de conciliación, se trata de evitar a las partes siguiendo la forma ya establecida en la Ley para, ello, de no ser posible la conciliación se pasara al arbitraje en el que las partes expondrán o ratificaran, el actor su demanda, que puede ampliar o aclarar y el demandado su contestación. De inmediato se pasara al periodo de ofrecimiento de pruebas de las partes, por su orden y a continuación la junta resolverá cuales acepta y procederá a su desahogo de las pruebas que sea

posible. Si se trata de recuento de trabajadores se procederá como lo ordena al art. 931. Al terminar la recepción de las pruebas y que las partes expresen su alegato, la Junta dictará la resolución procedente.

Como se trata de un procedimiento sumario y protector del trabajador, si éste no concurre a la audiencia, se tiene por reproducida su demanda y por ofrecidas las pruebas que hubieran acompañado a la misma. En el caso de indemnización por muerte del trabajador se tendrá en cuenta las manifestaciones y pruebas que hubieran ofrecido todos los presuntos beneficiarios. Si se objetan los derechos de alguno o algunos de ellos, la Junta suspenderá la audiencia y señalará otra dentro de los quince días siguientes para recibir pruebas al respecto de la objeción.

INTEGRACION DE LA JUNTA PARA ESTOS PROCEDIMIENTOS

La junta podrá funcionar con el Auxiliar en el trámite de los cosos mencionados, salvo en los referidos a los art., 389, 418, 424 facción IV, 427 facciones I, III y VI, 434 facciones I, III y V y 439 todos de la Ley Federal del Trabajo y los que nos hemos referido antes, en los que deberá intervenir el Presidente de la Junta Especial en su caso.

CAPITULO 7 LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL

7.1 PRESCRIPCIÓN

En el campo del derecho, cuando se habla de prescripción se puede hacer de dos maneras.

Partiendo de la teoría de las obligaciones

- a) Como adquisición de bienes y derechos
- b) Como la extinción de un derecho u obligación

También se les conoce como prescripción positiva o negativa.

En el derecho laboral se regula en los art. 516 y 522 la prescripción extintiva.

Un estudio realizado por autores españoles de principio de siglo la conceptúa 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”

De la Cueva considera que el contenido del art.1135 del código civil es toda “Una definición precisa y elegante, que no hemos encontrado superada por lo que es igualmente aplicable a la materia laboral.¹⁷

“PRESCRIPCIÓN ES UN MEDIO DE ADQUIRRIR BIENES O LIBERRARSE DE OBLIGACIONESS, MEDIANTE EL TRANSCURSO DE CIERTO TIEMPO Y BAJO LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS POR LA LEY”

Por lo tanto la prescripción, es consecuencia, es la “SANCIÓN” que impone la ley por el no-ejercicio de un derecho, por no ejercitar la acción dentro del termino estipulado por la misma ley. Refleja la inactividad de una de las partes, o sea, se sanciona la omisión.

7.2 La NO-APLICACIÓN, LA SUSPENSION

En la ley Federal de Trabajo también esta previsto y regulado los casos especiales en que, por sus características y significación resulta justo y equitativo que la prescripción no se aplique u opere; si ya comenzó a contarse que se suspenda su computo, situación caracterizada por la temporada; o se interrumpa, lo que significa que se cancela el lapso que ya se habia computado con anterioridad a la fecha del acto interruptivo, terminado el cual, la prescripción se tiene que empezar a contar de nuevo art. 520 L.F.F

¹⁷ De la Cuaba Mario:Op.cit. 6ª Mexico edic. pag 593

Causas por las cuales la prescripción no puede comenzar a correr o en su caso, se suspenderá, son las siguientes expresamente señaladas en la ley en las que dispone que la prescripción no puede comenzar no correr.

I.- En contra de los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley, es decir, se le haya designado tutor y éste haya aceptado, momento a partir del cual comenzará computarse el termino de la prescripción en su contra.

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra estos casos tienen su fundamento no sólo en el reclutamiento o ingreso al servicio de las armas del afectado por la prescripción, si no por la situación excepcional que significa el tiempo de guerra.

III.- Durante el tiempo en que el contrato de trabajo o la relación laboral se encuentran suspendidos

IV.- También se puede añadir en cuanto a la prescripción de un mes, que señala el art. 517 inciso I de la L.F.T, referida a las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, de conformidad con el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia.

Tampoco corre la prescripción cuando las irregularidades que se atribuyen al trabajador, subsisten al momento de practicarse una segunda o ulteriores investigaciones.

7.3 LA INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN

CONCEPTO

Interrumpir la prescripción significa impedir el transcurso del tiempo con la finalidad de que la contraparte no adquiera derechos no se libere de obligaciones.

La ley ordena que esta se interrumpe.

- a) Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación, sin que sea obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente.
- b) También si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, la palabra, o por escrito por hechos inevitables.

Los dos supuestos señalados tienen diverso origen, pues la razón o procedencia del primero, estriba en la intención manifiesta del interesado en defender o hacer valer su derecho, lo que se demuestra aun en el caso de presentar su reclamación, en un tribunal que no sea competente.

La segunda se fundamenta en el reconocimiento o aceptación manifestando por el perjudicado con la prescripción, del derecho de aquel a quien beneficia, cuyo reconocimiento deberá justificar recientemente, por cualquiera de los medios de pruebas por el derecho del trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, afirma en su Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, que la Federal del Trabajo contempla en sus art. 520 y 521 los casos de la suspensión y de interrupción de la prescripción.

CONCEPTO.

SUSPENSIÓN.- Es una medida de equidad que tiene por objeto acudir en ayuda de quienes no están en Aptitud de ejercitar sus derechos, a fin de que el tiempo que persista el impedimento no se compute dentro del termino de la Prescripción, de tal manera que al desaparecer el impedimento, la prescripción continua su curso computando el tiempo que hubiese corrido hasta el nacimiento de la causa de la suspensión.

INTERRUPCIÓN.- Consiste en la destrucción o inutilización del tiempo que hubiere transcurrido, lo que da origen a la apertura de un nuevo termino completo de prescripción.

7.4 COMO SE CUENTAN LOS TÉRMINOS PROCESALES LABORALES

Los términos en los procesos laborales, es decir, la extensión de tiempo dentro del cual se debe de realizar un acto procesal, comenzará a correr y contarse al día siguiente al que surta efecto la notificación y se contara en ellos el día del vencimiento, sin contar los días en que no haya actuaciones laborales ante las juntas, salvo disposición contraria de la ley, como en el caso de huelga en que se consideran hábiles todos los días.

Cuando en la ley no exista o no este señalado un termino en la ley, Sustantiva o procesal laboral, para la practica de alguna diligencia o el ejercicio de algún derecho esta será de tres días hábiles.

Él computo o cálculo correcto y preciso de términos procesales es de suma importancia, por que el error de un solo día, puede ocasionar la perdida definitiva de un derecho o inclusive del juicio.

Existen dos clases de notificaciones en nuestro derecho procesal:

- a) La personal.- Que surte efectos desde que se lleva a cabo y su término prescrito comienza a correr al día siguiente de que sé efectúa.
- b) En los estrados de la junta o por boletín.- las que surten efectos al día siguiente de su publicación.

Por lo tanto en cualquiera de los dos medios antes señalados, y su conteo comienza al día siguiente en que surte efectos.

Un ejemplo podrá ser si se publica el miércoles, surte efectos el jueves y el termino prescrito comienza a contarse a partir del viernes.

Para evitar dudas en cuanto al termino la ley del trabajo señala que en los casos en que no este señalado un termino determinado para la realización de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho laboral, señala expresamente que el termino será de tres días, por disposición expresa del art. 745

A los efectos de los cálculos de los términos, la propia ley dispone que los meses se regulan por el de 30 días naturales, y los días hábiles se consideran de 24 horas naturales, contadas de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo también disposición contraria de la ley.

Generalmente los términos procesales son prorrogables o improrrogables, es el campo del derecho procesal laboral los términos deben considerarse como improrrogables, es decir si no se realiza el trámite o acto dentro del término señalado, no puede este ser ampliado.

En el caso de la prescripción los meses se regulan por el número de días que les corresponda, días naturales, art. 522 de la L.F.T

En los términos procesales se cuentan solo los días hábiles.

7.5 LA PRECLUSION

CONCEPTO

Transcurrido el término concedido a las partes para alguna promoción y no lo utiliza, se tendrá por concedido su derecho, sin la necesidad de acuse de rebeldía, dándose así lo que se denomina la preclusión.

Lo que no ocurre en los casos de prescripción de las acciones laborales que hemos estudiado pues en ésta misma y no pueden los tribunales del trabajo, estudiarla ni declararla de oficio.

“La preclusión es de carácter eminentemente procesal”

Por lo que en el derecho común la preclusión es la acción y efecto de extinguirse el derecho a realizar un acto procesal, cuando no se hubiere ejercitado en el término legal;

“Existe la precaución cuando una de las partes del juicio, no cumple legal o oportunamente alguna facultad o derecho procesal, o alguna obligación también procesal, a su cargo.

Con la preclusión se obtiene el respecto al orden y secuencia procesal establecida impidiendo que las partes ejerciten sus acciones y derechos en forma inoportuna o anárquica.

Por lo tanto todo proceso requiere del servicio o apoya de la preclusión para la secuencia ordenada de las diversas etapas del proceso hasta su conclusión, mediante la ejecución del laudo dictado en el mismo.

Podrá darse un ejemplo.- El caso en que el actor en un juicio laboral, dentro del término legal que establece el derecho procesal del Trabajo, ofrece los medios de prueba que estima convenientes para justificar sus reclamos, y posteriormente, fuera de la etapa correspondiente, ofrece, sin tener el carácter de supervenientes, otros medios de prueba para acreditar la procedencia de su demanda.

“La precaución la reconoce la vigente ley Federal del Trabajo en su Artículo 738 que dispone: “Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por percibido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía”¹⁸

Es necesario aclarar que de acuerdo con la normatividad laboral vigente, si el trabajador en su demanda no ejercita todas las acciones que tiene en su favor, en relación con el mismo asunto, puede siempre que no haya prescrito, ejercitar las otras acciones en otra u otras demandas posteriores.

7.6 LA CADUCIDAD EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

La prescripción como ya vimos se produce por el mismo transcurso del tiempo. “En cambio la CADUCIDAD se produce cuando requiriéndose la realización de ciertos actos o actividades dentro del proceso laboral, en determinado tiempo, no se realizan, lo que ocasiona que se pierdan la acción que equivale a la pérdida del derecho.

Por lo tanto la CADUCIDAD: Es la figura procesal que acarrea la pérdida de un derecho por la inercia o la falta de interés de la parte en un procedimiento laboral en otras palabras.

La caducidad tiene lugar cuando no se realiza ningún acto procesal en el tiempo que fija la ley, inactividad que demuestra la falta de interés de las partes en el juicio.

Para Carnelutti entre otros, tienen que ser ambas partes las que incurran en inactividad para que exista la caducidad.

En el derecho civil si se pierde por ambas partes las que la ley establece por inactividad procesal de las dos partes en la controversia laboral establecida, y consistente en la extensión de la instancia judicial.

¹⁸ Trueba Urbina Alberto , Trueba Barrera Jorge ,Ley Federal del Trabajo 80ª. Ed. Porrúa México 1998, Pag 369

LA CADUCIDAD se produce cuando abandonan las partes el ejercicio de la acción procesal, no haciendo promoción e impidiendo con tal conducta que este llegue a su resolución final.

Caducidad por lo tanto significa nulificar los actos procesales anteriores a su declaración.

EXTINTIVA

CADUCIDAD EXTINTIVA PRESCRIPCIÓN ADQUISITIVA

En el código del trabajo regula la caducidad en su art. 773, el que dispone “Se tendrá por desistida de la acción intentada en toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que sea promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento”

NO SE TENDRÁ POR TRANSCURRIDO DICHO TERMINO SI ESTAN DESAHOGADAS LAS PRUEBAS DEL ACTOR O ESTA PENDIENTE DE CITARSE RESOLUCIÓN SOBRE ALGUNA PROMOCIÓN DE LAS PARTES O LA PRACTICA DE ALGUNA DILIGENCIA O LA RECEPCIÓN DE INFORMES O COPIAS QUE SE HUBIESE SOLICITADO.

La caducidad se da cuando se tiene por desistida de la acción intentada a la parte que no haga promoción en el término señalado.

El jurista Trueba Urbina considera que es contradictoria con lo establecido en el art. 771 de la ley laboral ya que este precepto impone la obligación al presidente y auxiliares de las juntas de proveer lo que sea indispensable para que los juicios laborales no queden inactivos.

7.7 LA CADUCIDAD Y EL TRABAJADOR

La ley del Trabajo dispone que cuando sea necesaria alguna promoción del trabajador para que continúe la tramitación del juicio laboral, y este no la haya efectuado en el lapso de tres meses, el presidente de la junta ordenara que se le requiera para que la presente con el apercibimiento de que si no lo hace operará en su contra la caducidad.¹⁹

Si el trabajador no estuviere representado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se le hará saber a esta el acuerdo para que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción y le brinde asesoría legal.

En el caso de que el Trabajador estuviere patrocinado por un Procurador del Trabajo, la junta notificara el acuerdo de que trata a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para los efectos correspondientes con esto se trata de evitar que opere la caducidad.

¹⁹ Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo 80ª, Ed. Porrúa México 1998, Pag 369

En los casos anteriormente referidos, el termino de seis meses a que se refiere el art. 773 de la ley del trabajo para que se produzca la caducidad correrá a partir de la fecha en que sea notificado personalmente el trabajador del citado requerimiento.

7.8 LA CADUCIDAD Y LA MUERTE DEL TRABAJADOR

No puede correr el termino de caducidad para los beneficiarios, en el caso de muerte del trabajador durante la Tramitación del juicio laboral, debiendo la junta dirigirse al procurador de la Defensa del Trabajo, para los efectos de que intervenga en el procedimiento y le preste la asesoría legal necesaria a sus beneficiarios, de conformidad con lo dispuesto en el art. 772 de la ley laboral.

Se considera junta y atiente esta disposición pues tiene como fundamento evitar que por la muerte del trabajador en un juicio laboral, queden desprotegidos los intereses y derechos de sus beneficiarios.

El procurador Auxiliar o representante de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, por ministerio del código laboral, tendrá en los conflictos de trabajo, en los que intervengan, las facultades que corresponden a un mandatario, debiendo por tanto presentar todas las promociones que sean necesarias para la continuación del procedimiento hasta su total terminación con lo que se trata de evitar la oportunidad del desistimiento tácito de la acción

laboral, es decir la caducidad, según el criterio sustentado por la Normatividad laboral vigente.²⁰

Para evitar dudas en cuanto al termino de la ley del Trabajo señala que en los casos en que no este señalado un término determinado para la realización de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho laboral, señala expresamente que el término será de tres días, por disposición expresa del art. 735.

A los efectos de los cómputos de los términos, la propia ley dispone que los meses se regulan por el de 30 das naturales y los días hábiles se consideran de 24 horas naturales, contadas de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo también disposición contraria de la ley.

Generalmente los términos procesales son prorrogables o improrrogables, en el campo del derecho procesal laboral los términos deben considerarse como improrrogables, es decir, es decir si no realiza el trámite o acto dentro del término señalado, no puede este ser ampliado.

En el caso de la prescripción los meses se regulan por él numero de días que les corresponda, días naturales, art.522 de la Ley Federal del Trabajo.

En los términos procesales se cuentan solo días hábiles.

²⁰ Nestor del Buen , Derecho Mexicano del Trabajo 4ª edic. Editorial Sista, México, 1999 pag 539

CONCLUSIONES

Son multiples y diversas las instituciones que en la doctrina se han formulado con respecto al derecho con el unico objetivo de reglamentar los hechos y actos que tienen lugar en el desarrollo jurídico de las sociedades actuales, es por ello que la ciencia jurídica del derecho no puede ser una ciencia estática, sino dinámica que día a día evolucione y se adecue a las necesidades que surjan de acuerdo a la época y necesidades que dentro de las mismas sociedades se presenten.

Es por ello que debido a esa necesidad de evolución y desarrollo que requiere la ciencia del derecho y sus ramas, se hace necesario el crear o adecuar nuevas instituciones jurídicas en las ramas o disciplinas del derecho en las cuales no existan y que generen un estado de incertidumbre jurídica para el gobernado, con el vital fin de eliminar esas lagunas jurídicas inadmisibles en un adecuado Estado de Derecho como el que se pretende lograr en nuestra sociedad.

Dentro de la misma ciencia jurídica, tenemos como una disciplina de la misma al derecho del trabajo, la cual cuenta con multiples instituciones jurídicas que atienden a los sujetos miembros de la relación laboral, los objetos o fines de la misma así como sus implicaciones que se tienen con la sociedad según la época, país y sistema jurídico, siendo el derecho del trabajo un fenómeno social con un amplio contenido de justicia social; pero que no escapa de tener deficiencias en cuanto a su reglamentación al no contemplar la misma ciertos hechos que dentro de la misma relación jurídico laboral se presentan, siendo el caso que nos ocupa la figura conocida como la PRESUNCIÓN DE MUERTE, que es una institución regulada en la legislación civil en nuestro país pero no contemplada en nuestra legislación laboral, teniendo, como se vió en el desarrollo del presente trabajo de investigación, una diversidad de incongruencias entra la institución de la presunción de muerte reglamentada en la Legislación Civil con su posible adecuación y aplicación en forma supletoria con la legislación laboral, incongruencias que se dan en cuanto a términos, procedimientos, ambitos y autoridades.

De lo anterior se hace evidente y necesario el crear dicha institución dentro de la misma rama de la ciencia jurídica que es el Derecho del Trabajo para que con ello cumplamos con las necesidades de cualquier ciencia jurídica que es la correcta y necesaria evolución del derecho, con el fin de otorgar la mayor seguridad jurídica al gobernado a través de instituciones jurídicas adecuadas para cada hecho jurídico según su materia y partes intervinientes y no mediante la aplicación de instituciones jurídicas previstas en otras ramas de la ciencia jurídica que pueden ser adecuadas para la materia en las que fueron creadas, pero obsoletas y estériles en una adecuación y aplicación forzosa e irracional en otra materia completamente diferente, ya que como se puede apreciar el derecho no es igual para todos,

ya que el mismo regula diversos actos, sujetos, materias, etc, dándose con ello correctamente lo que podríamos llamar la especialización de la ciencia del derecho en cuanto a sus materia e instituciones jurídicas que regulan a cada una de ellas.

Así dentro de la presente tesis, para determinar este problema motivo de estudio, se abordaron los elementos necesarios que se presenta en cualquier persona que teniendo la calidad de trabajador y con motivo de la actividad propia de su jornada ordinaria o extraordinaria, éste ya no regresa a su centro de trabajo ni a su hogar, lo cual obliga a sus parientes y beneficiarios en materia laboral a canalizar dicha desaparición en la vía civil, ya que esta es la única que regula la Ausencia, teniendo que agotar sus beneficiarios en materia laboral las etapas señaladas en la materia civil que se presentan desde la etapa de Declaración de Ausencia hasta la etapa judicial de Declaración de Presunción de Muerte, transcurriendo entre la primera etapa y la última un lapso de seis años, al termino de los cuales si los beneficiarios de los derechos laborales del trabajador declarado Presuntamente Muerto acuden a la materia laboral para reclamar sus derechos que como beneficiarios legales tienen sobre el trabajador, se encuentran con la problemática jurídica que su acción para reclamar sus derechos han caducado de acuerdo al artículo 516 y 519 de la Ley Federal del trabajo que señala como termino el de dos años.

Es por ello que la reglamentación y creación de dicha figura en materia laboral que sea a la medida y acorde a los términos y procedimientos existentes en la legislación laboral es indispensable, y que desde el punto de vista del derecho del trabajo la presunción de muerte se podría reglamentar e instar ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje competente y dentro del procedimiento especial que se encuentra regulado por la Ley Federal del trabajo en el titulo XIV capítulo XVIII de la misma ley, por tratarse de un procedimiento especial y diferente al ordinario en atención al artículo 17 de la propia ley adjetiva.

Así al reglamentar el hecho natural de la ausencia, la cual en un momento dado puede culminar con la respectiva declaración de muerte, se cubriría un grave vacío que existe en la legislación laboral toda vez que como de la misma lectura de la presente tesis es evidente que la figura de la ausencia representa un procedimiento técnico jurídico, útil para resolver, aunque no sea en forma definitiva, numerosos problemas y situaciones jurídicas que surgen con la desaparición de una persona, y que pueden ser relativos a sus bienes y derechos sucesorios de los presuntos herederos, a la situación del conyuge o concubina, a la protección y derechos de los hijos menores, a los acreedores de la misma persona y así como a los derechos laborales de los cuales serían a favor de los beneficiarios señalados en la misma Ley Laboral, incluyendose en la misma figura de la declaración de muerte en materia laboral medidas provisionales y precautorias para una adecuada aplicación de esa misma figura en la materia laboral.

Por último dicha figura se puede incluir dentro de los derechos que por riesgos de trabajo tenga reconocidos el trabajador y cuya indemnización para los beneficiarios sea la señalada en el titulo IX de la propia Ley Laboral, la que será a corde con los salarios devengados y al rango que el trabajador haya desempeñado, teniendo como punto central abordar la problemática que viven los trabajadores o empleados tanto del estado como de la

iniciativa privada y los familiares de los mismos que se da cuando se presenta algún deceso del miembro de la familia del cual dependen los demás, ya que obviamente desde el punto de vista patronal en situaciones de esta indole, se apegan a Derecho conforme la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, que en ninguna de ellas contempla la "Presunción de Muerte" y que de contemplarlo obligarian al mismo patrón a afrontar dicha situación pudiendo la parte patronal tener el beneficio de que la liquidación que haga respecto a este hecho considerado como riesgo de trabajo, puede deducir de impuestos completamente lo que haya derogado haciendolo efectivo en la declaración fiscal, devolviendole a este la cantidad derogada.

BIBLIOGRAFIA

- 1) Becera Bautista José "El Proceso civil en México" Ed. Porrúa, S.S México 1970
- 2) Briseño Sierra Humberto "Derecho Procesal" Ed.Porrúa, Cárdenas Ed. México 1970
- 3) Canton Moller Miguel, Lecciones de Derecho., Editorial Pac, Primera Ed. México.
- 4) De Pina Rafael y Castillo Larrañaga José. "Instituciones de Derecho Procesal Civil" quinta Ed.Porrúa,S.A México 1961
- 5) Del buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. Ed.Porrúa.
- 6) Ramos Eusebio. Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo Ed. Cárdenas Editores.

Legislación

Cavazos Flores Balizara "Nueva ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada" 10ª Edicion,Editorial Trillas. 1981.

Ramirez Fronseca Francisco "Ley Federal del Trabajo Comentada" Ed.Pac S.A de C.V1982

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge . Ley Federal del Trabajo. Reforma Procesal de 1980. 51 edicion. Editorial Porrúa 1984

CODIGOS

Código Civil para el Estado de Guanajuato.

OTRAS FUENTES

Diario Oficial de la Federación de 9 de 1954 y de 27 de Cit, Tomo 1 pag 612 diciembre de 1983.

Planiol, M, Tratado elemental, Opus Cit, Tomo 1 pag 612