



**UNIVERSIDAD LASALLISTA  
BENAVENTE**



**FACULTAD DE DERECHO**

Con estudios incorporados a la  
Universidad Nacional Autónoma de México  
CLAVE: 879309

**“LA PRESUNCIÓN DE MUERTE EN MATERIA  
LABORAL COMO RIESGO DE TRABAJO.”**

**T E S I S**

Que para obtener el título de  
**LICENCIADA EN DERECHO**

Presenta:

**MARIA DEL CARMEN MORENO MANCERA**

Asesor: Lic. Carlos Acevedo Quiles.

Celaya, Gto.

Febrero 2007



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.

## AGRADECIMIENTOS:

A DIOS, por haberme dado la vida y la Familia que tengo, por haberme guiado siempre por el camino correcto, y darme las fuerzas suficientes para seguir adelante cada día sin dudar ponerle las mismas ganas suficientes para salir adelante y sacar mi carrera con el apoyo de mi familia.

A MI PADRE, quien ya no está en este mundo en persona, pero que siempre estuvo espiritualmente, ya que él fue mi ejemplo, siempre trabajo día con día para forjar un patrimonio para todos mis hermanos y para mí, gracias a su esfuerzo y dedicación mis mi familia a logrado salir adelante.

A MI MADRE, Porque siempre estuvo conmigo para darme el apoyo suficiente, y el impulso para salir adelante siempre preocupada por lo que me pudiera faltar para lograr llegar hasta el final de mi carrera sin su apoyo no hubiera logrado salir adelante.

A MI HERMANA CATALINA. Porque siempre estuvo de igual manera que mi madre preocupada por que logará el término de mi carrera.

A MIS HERMANOS CRUZ Y JAIME, Por su apoyo tanto moral y económico porque

nunca escatimaron en los gastos que les ocasioné para poder sacar mi carrera adelante ya que con el producto de su trabajo lograron sacarme adelante y yo pudiera estudiar la carrera de Licenciado en Derecho.

A todas estas personas tan especiales para mí agradezco que me hayan apoyado siempre en el transcurso de mi carrera y en lo largo de toda mi vida ya que hasta el momento siempre cuento con el apoyo de todos y espero algún día DIOS me de licencia de corresponder a tanto apoyo.

## INDICE

### CAPÍTULO PRIMERO

#### EL DERECHO DEL TRABAJO EN GENERAL

|   | Pág. |
|---|------|
| 1.1.-DEFINICIÓN CONCEPTUAL, NATURALEZA Y ALCANCE DEL DERECHO DEL TRABAJO. -----                         | 02   |
| 1.2.-VINCULACIONES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS JURÍDICAS Y CIENTÍFICAS.----- | 07   |
| 1.3.-AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO.-----  | 11   |
| 1.4.-IMPORTANCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.-----  | 14   |
| 1.5.-ANTIGÜEDAD HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.-----   | 15   |
| 1.6.-CÓMO DEBE ESTUDIARSE E INTERPRETARSE EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Y SUS CARACTERÍSTICAS.-----   | 17   |

### CAPITULO SEGUNDO

#### SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

|   | Pág. |
|---|------|
| 2.1.- EL TRABAJO COMO OBJETO DEL DERECHO LABORAL.-----                                | 22   |
| 2.2.- CONCEPTO DE TRABAJO.-----   | 23   |
| 2.3.- EL TRABAJO COMO BASE DE LAS RELACIONES SOCIALES ENTRE PATRÓN Y TRABAJADOR.----- | 24   |
| 2.4.-CONCEPTO DE TRABAJADOR.-----   | 25   |
| 2.5.-LA NATURALEZA PERSONAL DE LA PRESTACION DEL SEVICIO.-----                        | 26   |
| 2.6.-CONCEPTO DE PATRÓN.-----   | 28   |
| 2.7.-LA CONSTITUCION DE LA RELACION DE TRABAJO.-----                                  | 30   |
| 2.7.1.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.-----                                     | 31   |
| 2.7.2.-CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.-----                               | 32   |
| 2.8.-LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS FUERA DE LA RESIDENCIA HABITUAL DEL TRABAJADOR.-----  | 34   |

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**

|   | Pág. |
|---|------|
| 3.1.-CONCEPTO JURÍDICO DE TRABAJADOR Y PATRÓN.-                                 | 36   |
| 3.2.-LA LEY LABORAL LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR<br>Y LA JUSTICIA SOCIAL.-       | 37   |
| 3.3.-CONDICIONES DE TRABAJO.-   | 38   |
| 3.4.-JORNADA DE TRABAJO.-   | 40   |
| 3.5.-SALARIO Y LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES RELACIONADAS<br>CON EL TRABAJO.- | 42   |
| 3.6.-SALARIO MÍNIMO.-   | 43   |
| 3.7.-SEGURO DE VIDA.-   | 43   |
| 3.8.- DERECHOS POR RIESGO.-   | 44   |

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **LA LEGITIMACIÓN Y EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN MATERIA LABORAL**

|   | Pág. |
|---|------|
| 41.-CONCEPTO DE LEGITIMACIÓN.-  | 47   |
| 4.2.-LEGITIMACIÓN ACTIVA.-  | 50   |
| 43.-LEGITIMACIÓN PASIVA.-   | 51   |
| 4.4.- PERSONALIDAD Y CAPACIDAD JURÍDICA DEL PROMOVENTE. -                         | 53   |
| 4.5.-QUÉ SON LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.-                                      | 57   |
| 46.- CASOS EN QUE PROCEDE SU TRÁMITE.-  | 58   |
| 4.7.-CONTENIDO DE LA DEMANDA EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.-                       | 62   |
| 4.8.- FASES EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN CASO<br>DE INDEMNIZACIÓN POR MUERTE.- | 64   |

## **CAPÍTULO QUINTO**

### **DERECHO SUCESORIO LABORAL Y DERECHO DE LOS BENEFICIARIOS**

|   | Pág. |
|---|------|
| 5.1.-LA SUCESIÓN LABORAL.-----  | 68   |
| 5.2.-LOS SUCESORES Y BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL.-----   | 72   |
| 5.3.-PROCEDIMIENTO DE ACUERDO CON LA LEY PARA LA DESIGNACIÓN<br>DE LOS BENEFICIARIOS EN CASO DE MUERTE POR RIESGO DE<br>TRABAJO.----- | 74   |
| 5.4.-PRESTACIONES CONTRACTUALES POR MUERTE DEL TRABAJADOR.---   | 76   |
| 5.5.-NATURALEZA JURÍDICA DE LA DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIO.--   | 77   |
| 5.6.-CÓNYUGES.-   | 77   |
| 5.7.-.CONCUBINATO.--  | 78   |

## **CAPÍTULO SEXTO**

### **PROPUESTA AGREGAR AL ARTÍCULO 477 FRACCIÓN V .-REFERENTE A LA DECLARACIÓN DE AUSENCIA Y VI.-PRESUNCIÓN DE MUERTE DEL TÍTULO NOVENO REFERENTE A LOS RIESGOS DE TRABAJO**

|   |    |
|---|----|
| 6.1-CONCEPTO DE RIESGOS DE TRABAJO.-----            | 79 |
| 6.2.- LA PRESCRIPCION EN LOS RIESGOS DE TRABAJO. -  | 82 |
| 6.3.- CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.----- | 91 |
| 6.3.1.- INCAPACIDAD TEMPORAL.-----                  | 91 |
| 6.3.2.-INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.-----         | 91 |
| 6.3.3.-INCAPACIDAD TOTAL.-----                      | 92 |
| 6.3.4.-MUERTE.-----                                 | 92 |
| 6.3.5.-AUSENCIA. (PROPUESTA).-----                  | 93 |
| 6.3.6.-PRESUNCIÓN DE MUERTE. (PROPUESTA).-----      | 95 |

**CONCLUSIÓN.**

**BIBLIOGRAFÍA.**

## INTRODUCCIÓN

En nuestra ley federal del trabajo no existe ningún ordenamiento que hable sobre la indemnización por presunción de muerte del trabajador, ya que tampoco hace referencia al tiempo que tiene que transcurrir para que se declare muerto a una persona por lo tanto es necesario que en nuestra ley exista tal ordenamiento ya que solamente hace referencia a los riesgos de trabajo que producen, incapacidad temporal, Incapacidad Permanente Parcial, Incapacidad Permanente y la Muerte, ya que la filosofía de los riesgos de trabajo es que si un trabajador ofrece su salud y su integridad corporal al servicio del patrón, cualquier menoscabo que en el trabajador se produzca como consecuencia de su trabajo, este debe ser compensado de alguna manera a sus dependientes económicos puesto que existe un contrato de trabajo y además de que el trabajador está propenso a sufrir algún accidente que pueda ocurrir a consecuencia del trabajo que desarrolla, Por lo tanto se alude el tema de la indemnización por Presunción de Muerte y al no estar reglamentada en nuestra Ley Federal del Trabajo, no podemos hablar de las indemnizaciones por riesgo de trabajo sobre la Presunción de Muerte del Trabajador desaparecido, por tal motivo esto traerá como consecuencia que se deje sin derecho a recibir cualquier tipo de indemnización a las personas que dependan económicamente del Trabajador ausente como pueden ser Esposa, Cónyuge, Concubina Ascendientes y cualquier otra persona que demuestre tener derechos ya que las acciones en materia Laboral Prescriben en dos años, las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por Riesgo de Trabajo.

Es importante que en la Ley Federal del Trabajo se reglamente la presunción de Muerte para que así mismo la ley pueda hacer mención sobre las indemnizaciones a que tienen derecho las personas que dependan económicamente del trabajador declarado Ausente y Presuntamente Muerto.

## **CAPÍTULO 1      DERECHO LABORAL DEL TRABAJO**

### **1.1.-DEFINICIÓN, NATURALEZA Y ALCANCE DEL DERECHO DEL TRABAJO:**

El derecho del Trabajo se puede definir: <sup>1</sup>Como un conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y objetivas destinadas a regular:

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

AUTOR TRUEBA URBINA:<sup>2</sup> El derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

Son 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 y a la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus ampliaciones en la sociedad según la época, el país y su sistema Jurídico, se le ha denominado derecho

---

<sup>1</sup> Miguel Borell Navarro. Derecho Mexicano del Trabajo.6ª ed. Editorial. Sista. Mexico1998 Pag.3.

<sup>2</sup> Nestor de Buen. Derecho del Trabajo. Editorial. Porrúa. Mexico 1976.Pags.19,20.

Industrial, derecho social, derecho de la clase, derecho proletariado y derecho del trabajo siendo esta última la que nos parece más apropiada para definir la disciplina jurídica en estudio.

#### DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS FINES DEL DERECHO LABORAL:

Los fines verdaderos del derecho laboral, corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos múltiples del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la humanidad.

TRUEBA URBINA: El fin más importante y trascendental de este es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformo en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios.

#### DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL:

WALTER KASKEL Y HERMANN DERSCH.- Es el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo independiente sea como trabajadores y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo.

GIOVANNI BALELLA: El complejo de las normas jurídicas que se refieren a la clase trabajadora.

GALLART FOLCH: El conjunto de relaciones jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros.

DEFINICIONES QUE ATIENDEN AL OBJETO DE LA RELACIÓN LABORAL

RAFAEL CALDERA: El derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo , tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él, y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.

HENRRI CAPITAN Y PAUL CUCHE: Dicen que la legislación obrera tiene por objeto el contrato de trabajo.

PERGOLESI: El derecho del trabajo es aquel que regula las relaciones que surgen directa e indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano.

## DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LA RELACIÓN LABORAL, EN SÍ MISMA:

HERNAINZ MARQUEZ: Concibe al derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas, que regulan la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen.

DANIEL ANTOKOLETZ: Señala al derecho del trabajo como conjunto de principios doctrinarios y disposiciones que regulan las relaciones del capital con el trabajo.

PEREZ BOTIJA: Conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.

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 que es la justicia social, para Jacques Maritain: se trata ante todo del derecho a un salario justo, pues el trabajo del hombre no es una simple mercancía sometida a la ley de la oferta y la demanda, el salario debe suministrar los medios para la vida del trabajador y de su familia, a un nivel de existencia suficiente humano, en relación con las condiciones normales de una determinada sociedad. La Justicia

social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, cuando del derecho del trabajo se trata, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, a favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora y puede llegar a terminar con la propiedad privada de los medios de producción.

En la doctrina también se considera que el derecho del trabajo, a lo que se conoce con ese nombre es un fenómeno 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 cumple el estado interviene coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones.

La Fracción XXVII Artículo 123 apartado A Constitucional: establece la nulidad de toda estipulación que implique renuncia a algún derecho a favor del Trabajador.

Artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo: <sup>3</sup> sus disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de sus derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

---

<sup>3</sup> Juan B. Climent Beltran. Ley Federal del Trabajo Comentada. 21<sup>a</sup> ed. Editorial Esfinge. Mexico 1970. Pag. 49.

Artículo 33 Ley Federal del Trabajo: Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé.

Por lo tanto concluyo que la Irrenunciabilidad es un medio del que se valen los Legisladores, para proteger al trabajador, en su estado de necesidad.

## 1.2.- VINCULACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS JURIDICAS Y CIENTFICAS:

El Derecho Mexicano del Trabajo obstante su plena autonomía se vincula en sus justas dimensiones con otras ramas jurídicas como le ocurre a las demás disciplinas jurídicas que de una forma u otra se relacionan con diversos ordenamientos legales.

El Derecho Laboral se vincula en primer termino con la Constitución General de la República, de la cual deriva, pues tiene su origen en el Artículo 123 apartado A vinculándose concretamente con la legislación del trabajo los artículos Constitucionales 3,4,5,8,14,16,21,22,73,103,107,123,133 todos los que debemos tener presentes al estudiar las figuras e Instituciones Jurídico Laborales enmarcadas en la legislación del Trabajo.

EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO CIVIL: <sup>4</sup> De todas las disciplinas con las que convive el derecho del trabajo, el derecho civil resulta ser, por una parte el de mayor vinculación, Cavazos

---

<sup>4</sup> Nestor de Buen. Derecho del Trabajo. 13<sup>a</sup> ed. Editorial Porrúa. Pag118. .

Flores, sostiene que efectivamente el Derecho del Trabajo nació del seno del derecho Civil y por mucho tiempo el contrato de trabajo estuvo regulado por el principio de autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común. Derecho Civil que sigue muchas veces presente en lo establecido y regulado por el derecho Mercantil, en cuanto a diversas Instituciones y figuras jurídicas como Empresa, Empresario, Comisionista, Agentes de Comercio otras figuras reguladas por dicha legislación.

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: ha propiciado lo que común mente se le conoce con el nombre de Derecho Administrativo del Trabajo.

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

Se vincula también al derecho del trabajo en forma directa con las ciencias sociales y económicas pues no puede ser ajeno al derecho laboral la situación social y económica del lugar donde rige y se aplica. Se vincula también con la ciencia médica en todo lo referente a la salud de los trabajadores, condiciones de higiene de los contratos de trabajo y la prevención de las enfermedades y accidentes de trabajo.

## DERECHO CIVIL: <sup>5</sup>

- a) Contratos individuales y colectivos de trabajo, capacidad de las partes, Consentimiento, objeto, causa, actos jurídicos en general.
- b) Capacidad de mujeres y menores.
- c) Contratos especiales de servicio Domestico y Profesionales.
- d) Accidentes de Trabajo y Enfermedades.
- e) Percepción de salario, garantías y privilegios.
- f) Orden Sucesorio.

## DERECHO ADMINISTRATIVO:

- a) Reglamentación de ciertas clases de Trabajo.
- b) Trabajo de los Extranjeros.
- c) Trabajos al servicio del Estado.
- d) Organismos administrativos del Trabajo.
- d) Organismos de prevención y seguros sociales.

## DERECHO CONSTITUCIONAL:

- a) Proclamación de la libertad de Trabajo.
- b) Fijación de las cláusulas Laborales.
- c) Libertad de asociación Profesional.
- d) Derecho a la huelga.

---

<sup>5</sup> Nestor de Buen, op. cit. Pag.123.

## DERECHO PENAL:

- a) Sanciones por faltas cometidas en el Trabajo.
- b) Derecho Penal Laboral.
- c) Delitos Laborales.

## DERECHO INTERNACIONAL:

- a) Convenciones Internacionales plurilaterales y tratados bilaterales sobre el trabajo.
- b) El trabajo de los Extranjeros en el extranjero.

## DERECHO PROCESAL:

- a) Conflictos individuales de trabajo.
- b) Conflictos colectivos.
- c) Jurisdicción Laboral.

## DERECHO MERCANTIL:

- a) Contratos especiales: Empleo privado.
- b) Trabajo Marítimo.
- c) Garantías y privilegios del Salario.

### 1.3.-LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

LUDOVICO BARASSI: Nos dice en que consiste la autonomía de una disciplina, diciendo que en sentido literal hemos de representárnosla como aislamiento absoluto de todas las zonas del derecho.

CABANELLAS SOSTIENE QUE LA AUTONOMÍA SE PRESENTA EN CUATRO DIRECCIONES: <sup>6</sup>

- a) LEGISLATIVA.
- b) CIENTÍFICA.
- c) DIDÁCTICA.
- d) JURISDICCIONAL.

a) AUTONOMÍA LEGISLATIVA: Resulta de que determinada disciplina cuente con su propio sistema normativo o tenga sus propias fuentes del derecho creadas por un legislador, el caso de las leyes Mercantiles en nuestro país el Derecho del Trabajo participa de esa Autonomía.

b) AUTONOMÍA CIENTÍFICA: Se logra por la elaboración autónoma de las doctrinas propias, que dan, en este caso al derecho del Trabajo una fisonomía particular.

---

<sup>6</sup> Nestor de Buen. Op. Cit. Pag. 113.

c) AUTONOMÍA JURISDICCIONAL: Deriva de la autonomía de los tribunales propios para la disciplina jurídica de que trate, en nuestro país tienen en el carácter de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con respecto a la autonomía del Derecho del Trabajo obstante la excesiva controversia doctrinal suscitada con a la que se produjo cuando se emanciparon otras ramas del derecho como Mercantil y Administrativo son un hecho y una realidad sobre el que están en desacuerdo a la generalidad de los estudios de la materia mencionada.

El contenido del Derecho del Trabajo es tan distinto, especial y hasta contrapuesto al derecho Civil, que necesariamente proclama en su forma definitiva su carácter de ciencia Autónoma e Independiente.

Si no fuera como lo es el derecho de Trabajo Autónomo no fuera posible determinar con dureza a que rama del derecho podría asimilarse ya que podría ser reclamado por el derecho civil sino también por el derecho administrativo, e incluso por el derecho Político o por el derecho de la Seguridad social, lo cierto es que de incorporarlo a alguna de las disciplinas jurídicas no conseguiríamos más que formar una incorporación de instituciones que no responden a la misma inspiración solidaria ideológica y social.

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 más que formar una incorporación de instituciones que no responden a la misma inspiración solidaria, ideológica y social.

“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 compensa con una superioridad jurídica la inferioridad material o económica del trabajador, con su dogma socializado que cada día se distancia más 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 porque 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 paz 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 patronos 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 éste 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 éste porcentaje ha venido incrementándose y representa sin duda alguna uno de los problemas urgentes y difíciles de resolver.

#### 1.5.-ANTIGÜEDAD HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo, rama importante de reciente formación autónoma derivada en sus inicios del derecho privado y más recientemente el derecho público 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 Cabanias: 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 tomó 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 sobrevivir.

El autor Jacques Leclercq: 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 doméstico, 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 aún 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 establecido Sancho Panza a Don Quijote por el aumento salarial en todo ello se encuentran claramente establecidos los elementos precursores de nuestro derecho del trabajo.

## 1.6.-COMO DEBE ESTUDIARSE E INTERPRETARSE EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Y SUS CARACTERISTICAS.

Como ya se sabe el Derecho Mexicano del Trabajo tiene su fundamento en el artículo 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 más, 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”. Aún que, 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 socioeconómicos 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 patronos 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, porque no ser precisa y clara la perspectiva labor vigente, debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

En la ley laboral, cuyas disposiciones son de orden público 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 está, con un alto sentido de equidad, su mencionada finalidad de equilibrio, estabilidad, armonía y desarrollo de la dinámica obrero patronal.

Si tomamos encuentra 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 consientes de que el trabajo debe ser retribuido con suficiencia, tomando encuentra no solo al trabajador si no a su familia.

De acuerdo al artículo 18 “b” de la ley federal del trabajo que ordena la interpretación “De las normas de trabajo se tomara en consideración sus finalidades señaladas en los artículos, 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 económica decoroso para el trabajador y su familia.

## CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

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, ha 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 ni llegara a dar dicha renuncia será nula y en su lugar se aplican las disposiciones establecidas en la ley federal del trabajo.

La única renuncia que en la practica 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 II SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL**

### **2.1.-EL TRABAJO COMO OBJETO DEL DERECHO LABORAL:**

TRABAJO: <sup>7</sup> Sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso, el diccionario de la gran academia española lo define como: El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

TRABAJO: Supone una actividad humana, no será por lo tanto el que realice una bestia o una máquina que tiende a la obtención de un provecho, su contrario sería el ocio lo cual necesariamente significa inactividad.

Por lo tanto el trabajo no es objeto del derecho laboral, porque no todo trabajo interesa al derecho laboral. En el estado actual de nuestra legislación solo se regula el trabajo subordinado ósea, el que presta una persona a favor de otra mediante el pago de un salario.

Por lo tanto se dice que si el trabajo no es remunerado no habrá relación regida por el Derecho Laboral.

Ejemplo: Cuando se presta un servicio por razones puramente altruistas, pero debe entenderse por altruistas cuando no hay remuneración alguna por el trabajo prestado. Habrá relación jurídica laboral en los casos en que el servicio se preste sin pago alguno pero debiéndose éste, porque a mayor abundamiento, la mora en el pago puede acarrear para el empleador gravísimas responsabilidades.

---

<sup>7</sup> Nestor de Buen, op. cit. Pag.19

## 2.2.-CONCEPTO DE TRABAJO:

El TRABAJO: <sup>8</sup> Es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual.

Para el diccionario Enciclopedia Mundial, trabajo es, según la doctrina clásica, junto con la naturaleza y el capital, uno de los tres factores de la producción.

Podemos pensar que en el trabajo se combinan diversas proporciones el esfuerzo físico y las facultades intelectuales.

La Ley laboral define el Trabajo, es un derecho y un deber social, que no es un artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertades de quien lo realiza y que debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decorosa para el trabajador y su familia.

El trabajo debe estructurarse dentro de los parámetros de la justicia social en tendida esta como la armonización equitativa entre el trabajador y el patrón vinculados en la obtención del bien común de la sociedad.

Debemos tener presente que el Trabajo que regula nuestra legislación laboral no es cualquier Trabajo, sino solo el que se realiza bajo la dependencia o subordinación de otra persona y siempre que medié el pago de una remuneración,

---

<sup>8</sup> Dr. Miguel Borell Navarro. op. cit. Pag. 83.

Características fundamentales del Trabajo:

- a) La subordinación.
- b) El pago de un salario o de una remuneración

### 2.3.-EL TRABAJO COMO BASE DE LAS RELACIONES ENTRE PATRÓN Y TRABAJADOR:

La condición del trabajador desde el punto de vista de la relación contractual, no es una realidad antecedente sino que sigue a la celebración del contrato. No se es trabajador por si mismo sino en medida de que participa como sujeto de la relación de Trabajo.

Mario de la Cueva:<sup>9</sup> Indica para determinar si una persona tiene o no carácter de trabajador hay dos soluciones:

- 1) será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora.
- 2) La condición de trabajador resulta del dato objetivo de ser sujeto de una relación de Trabajo.

La condición de Trabajador podrá depender de dos Factores:

- a) Resultara del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada, no importara el espíritu con que el trabajador participe de la relación.
- b) La condición de trabajador dependerá solo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón

---

<sup>9</sup> Nestor de Buen. op. cit. Pags.22,23.

determinado. Ejemplo: los taxistas cuando son propietarios de los vehículos, serán trabajadores no asalariados, los vendedores de periódicos, los vendedores ambulantes, los cargadores de bultos en los mercados. Todos ellos pertenecen a la clase proletariada.

#### 2.4.-CONCEPTO DE TRABAJADOR:

Trabajador: <sup>10</sup> Es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud del contrato de trabajo esto de acuerdo con la ley de 1931.

Trabajador: Persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

Trabajador es la persona física, nunca moral que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Como trabajador debemos entender en cuanto a sexo lo mismo el hombre que la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajo, de conformidad con el artículo 4 constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, en concordancia con el código civil vigente que establece que los cónyuges, tanto el hombre como la mujer podrán desempeñar cualquier actividad excepto las que dañen la moral social o familiar.

---

<sup>10</sup> Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Editorial Porrúa. Pag. 153.

## CLASES DE TRABAJADORES:

El Trabajador de Planta: Desempeña servicios de carácter necesario y permanente en la empresa.

El Trabajador Temporal: Aquel trabajador que sustituye a otro en un periodo determinado de tiempo, su trabajo no es fijo.

El Trabajador Eventual: Presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa.

El Trabajador de Temporada: Cada determinada época o temporada, los que prestan sus servicios exclusivamente durante la zafra, Ej. Para cortar caña.

El Trabajador a Destajo: al que se paga por unidad de obra ejecutada.

El Trabajo de Planta: no requiere que se preste todos los días, su requisito esencial es la periodicidad fija en su desempeño.

## 2.5.-NATURALEZA PERSONAL DE LA PRESTACION DE UN SERVICIO.

En la ley de 1931, que definía el contrato de trabajo, se destacaba que la prestación de un trabajo debía de ser personal.

Artículo 8 Ley Federal del Trabajo: TRABAJADOR: Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

TRABAJO: Toda actividad, humana, intelectual o materia, independientemente del grado de preparación técnica referido por cada profesión u oficio.

Ley de 1931 Artículo 3.- <sup>11</sup> Trabajador: Es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

Si un Trabajador no presta por sí mismo sus servicios sino que lo hace por conducto de otras personas, necesariamente habrá de concluirse que la relación de que se trata no tiene naturaleza laboral. Se presenta frecuentemente éste problema en diferentes supuestos por ejemplo: En la industria de la construcción es normal que se contraten los servicios de un electricista, carpintero o plomero, para que se realice el trabajo aún tanto alzado. El maestro con cargo al precio convenido contrata a su vez a determinados auxiliares para que lleven acabo la obra contratada. Si se aplica estrictamente el concepto de trabajo personal, en ninguno de los casos mencionados existirá una relación de trabajo.

Artículo 10 párrafo II.- Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios e otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éste.

Artículo 13 Ley Federal del Trabajo: No serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras y servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

La condición personal esencial de la relación de trabajo, esto significa en realidad, que el trabajador debe de prestar sus servicios,

---

<sup>11</sup> Nestor de Buen, op. cit. Pag. 489.

por lo mismo sin perjuicio de que, eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores.

## 2.6 CONCEPTO DE PATRÓN:

**PATRÓN:** <sup>12</sup> Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo: Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo estos quedar subordinados a aquel.

Toda persona física o moral que, emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo.

**SANCHEZ ALVARADO:** Patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra los servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.

**JUAN POZZO:** Empleador, o Patrón o Empresario, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución.

**KROTOSCHIN.-** Es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés para cuyos fines estos prestan servicios.

**MANUEL ALONSO GARCIA:** Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

**GIDE:** Patrono ó Empresario: A quien disponiendo de un instrumento de producción, tierra, capital demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo persona, lo hace productivo mediante el obrero asalariado.

---

<sup>12</sup> Juan B. Climent. Beltran. Ley Federal del Trabajo. 21 ed.. Editorial Esfinge. Pag. 58.

## CLASIFICACION DE LOS PATRONES :<sup>13</sup>

### a) POR SU NATURALEZA JURIDICA:

- 1.-Personas Individuales.
- 2.-Personas Jurídicas.
- 3.-Patrimonios Afectos a un fin.

### b) POR EL TIPO DE ACTIVIEDAD QUE DESARROLLA:

- 1.-Industriales.
- 2.-Comerciales.
- 3.-Agrícolas.
- 4.-Mineros.
- 5.-De servicios.

### c) POR SU EXTENCION :

- 1.-Empresa.
- 2.-Establecimiento.

### d) DISTINTO TRATAMIENTO JURISDICCIONAL QUE RECIBEN:

- 1.-De jurisdicción local.
- 2.-De jurisdicción federal.

### e)POR ÉL NUMERO DE TRABAJADORE QUE EMPLEEN:

- 1.-Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores)
- 2.-Empresas regulares (más de 100 y menos de1000)
- 3.-Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante)

---

<sup>13</sup> Nestor de Buen. Op. cit. Pags 504. 509.

f) POR LA FINALIDAD QUE PERSIGUEN:

1.-Con fines e lucro.

2.-Sin fines de lucro.

2.7.-LA CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO:

Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo: Se entiende por Relación de Trabajo: cualquiera que sea el acto que de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Mario de la Cueva: <sup>14</sup> Relación de Trabajo: Define como la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica el trabajador en un estatuto objetivo, integrado, por las principales instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, la ley el trabajo de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de los contratos ley.

a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.

b) La prestación de un trabajo, por el hecho de su iniciación se desprende del acto o causa que le dio origen, y provoca por si misma la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo.

c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo.

---

<sup>14</sup> Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial. Porrúa. Pag.182.

d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva, que no existe con anterioridad a la que se da el nombre de relación de trabajo.

e) La prestación de trabajo proviene inmediatamente de un acto e voluntad del trabajador.

f) El acuerdo de voluntades es un requisito inevitable para la formación de la relación.

La relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen.

Mario de la Cueva: Sostiene que el acto generador de la relación no puede ser considerado contractual a pesar de que la ley lo acepta en algunos casos y precisa que es suficiente que se produzca materialmente la prestación de un servicio para que nazca la relación de trabajo.

### 2.7.1.-ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO: <sup>15</sup>

Los elementos de la relación de trabajo:

a) Elementos Subjetivos:

Trabajador

Patrón.

b) Elementos Objetivos:

Prestación del trabajo personal subordinado

Pago de un salario.

El elemento subordinación.

---

<sup>15</sup> Mario de la Cueva. Op. Cit. Pag. 199.

La subordinación es un elemento distintivo de la Relación laboral entre el patrón y el trabajador, en virtud de la cual el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo y el trabajador quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

La relación Individual del trabajo es la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual del trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos existe para la ley laboral la relación de trabajo independientemente del acuerdo acto o documento que la haya originado.

#### 2.7.2.- CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

Concepto: Es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

No importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo. Igualmente se obligan a prestar un servicio personal subordinado y por la otra a pagar un salario.

#### ELEMENTOS ESENCIALES:

a) LA VOLUNTAD.- Que se transforma en el consentimiento en los contratos. El consentimiento puede producirse de manera expresa o formal, otorgando el escrito que deberá contener; nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del

patrón. Si la relación de trabajo es por obra o por tiempo determinado o tiempo indeterminado. El servicio o los servicios que deban prestarse, los que determinaran con mayor precisión posible. El lugar y lugares donde deba prestarse el trabajo. La duración de la jornada. El monto del salario. El lugar y el día del salario. La indicación de que el trabajador será capacitado. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones, y demás que convengan el trabajador y el patrón.

**b) OBJETO POSIBLE:**

Se refiere a la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y la de pagar el salario.

**CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO:**

a) Es consensual: Se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, es decir no requiere de solemnidad ni formalidad para su validez, la falta de formalidad es imputable al patrón.

b) Es personal: Aunque esta cualidad atañe solo únicamente a quien presta el servicio, al trabajador.

c) Es oneroso: la prestación de un servicio a cambio de una remuneración.

d) Es sinalagmatico: establece derechos y obligaciones mutuos entre las partes, esto es bilateral.

e) De tracto sucesivo: en virtud de sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante la prestación del servicio.

## 2.8.- LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS FUERA DE LA RESIDENCIA HABITUAL DEL TRABAJADOR.

Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo: Para la prestación de los servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República se observaran las siguientes reglas:

1.-Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y deberán contener para su validez, los requisitos del contrato individual del trabajo.

2.- Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia en su caso y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento sobre las disposiciones de migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda.

3.-El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país que vaya a prestar sus servicios, en todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con cantidad igual a la que señala la ley mexicana.

4.-Tendrá derecho a disfrutar en el centro de trabajo o en lugar cercano mediante arrendamiento o cualquier otra forma de vivienda decorosa e higiénica.

El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales.

El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro de

cuya jurisdicción se celebros, la cual después de comprobar los requisitos de validez, determinara el monto de la fianza, o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

## **CAPITULO 3: DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**

### **3.1.-CONCEPTO JURIDICO DE TRABAJADOR Y PATRÓN.<sup>16</sup>**

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

Las disposiciones de la ley del seguro social, amparan 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. Artículo 13 ley del seguro social.

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

**PATRÓN.** Es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan sus servicios.

Es la persona física 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.

Toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

---

<sup>16</sup> Legislación Laboral. 2ª ed. Editorial .Limusa. Pag.45.

SANCHEZ ALVARADO.- Patrón: es la persona física o jurídico colectiva, que percibe de otra los servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.

### 3.2 LA LEY LABORAL, LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y SU JUSTICIA SOCIAL.<sup>17</sup>

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

La previsión social nació para reparar las consecuencias de los riesgos de trabajo y naturales que, al privar al hombre de su capacidad de trabajo y de ganancia, le arrojaban a la miseria.

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. 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 logrará jamás, como dádiva del estado por gestiones de diligencias sindicales sometidas por intereses personales por otorgamiento gracioso del poder legislativo ni por él espontáneo y generoso reconocimiento del patrón.

---

<sup>17</sup> Ley Federal del Trabajo. 8ª ed. Editorial. Porrúa. Pags. 53,54.

También es considerable que la ley federal del trabajo actual debe fundamentalmente basarse, comprender y reglar en éste orden al cuadrinomio:

|            |                  |
|------------|------------------|
| TRABAJO    | EMPRESA O PATRÓN |
| TRABAJADOR | ESTADO           |

Y NO SOLO AL TRABAJADOR Y PATRÓN.

### 3.3.- CONDICIONES DE TRABAJO

La ley federal del trabajo, aporta la definición de las condiciones del trabajo. La ley las enumera, 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 e 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 imputara 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 diaria de ocho horas válida, en los contratos se establece como condición de trabajo una jornada diurna y ordinaria de nuevas horas diarias, pero si se pueden pactar condiciones de trabajo mejores o más beneficiosas para el trabajador que las consignadas en la constitución.

Las Condiciones de Trabajo no podrán: establecer 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 notarse la ley federal del trabajo señala la manera enunciativa más no limitaba las condiciones del trabajo.

### 3.4.- 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 contratado.

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

No es necesario que éste efectivamente prestando un trabajo determinado, si no solo que éste 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.

Para el diccionario de la lengua Española Jornada: Es el tiempo de duración del trabajo diario de los obreros

Se conocen varias clases de jornada de trabajo.

a) Diurna

d) Continua

b) Nocturna

e) Extraordinaria

c) Mixta

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.

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.

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

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.

Por disposición expresa de la ley federal del trabajo, la duración de la jornada de trabajo debe establecerse o fijarse de común acuerdo entre el patrón y el trabajador, sin que pueda exceder de los máximos legales, por lo que se conjugan la libertad de la voluntad de las partes con la necesidad de cumplir con las limitaciones señaladas en la ley.

### 3.5.- SALARIO Y LAS 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, 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, porque 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

artículo 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 primero del artículo 517 de la ley de la Materia.

### 3.6 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 artículo 51 de la ley Federal del Trabajo pues implica falta de probidad del patrón respecto al trabajador.

### 3.7 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 igualen 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.

### 3.8.-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, intervenciones quirúrgicas, hospitalización, aparatos de prótesis, rehabilitación, ortopedia, así como 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 éste tope salarial que marca la ley para determinar las indemnizaciones.

Por otra parte, resulta a todas luces injustificada la disposición contenida en el artículo 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 embriaguez o bajo el efecto de algún narcótico o droga, cuando ocurrió el riesgo

del trabajo, salvo en éste último caso, que sea por prescripción médica y se lo hubiera comunicado al patrón presentándole la prescripción suscrita por el médico.

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 lesiones 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 LA LEGITIMACIÓN Y EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN MATERIA LABORAL.

### LEGITIMACIÓN

#### 4.1 CONCEPTO DE LEGITIMACIÓN

**LEGITIMACIÓN:** <sup>18</sup> 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 realmente 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 situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica para el efecto de poder ejecutar legalmente aquél o de intervenir en 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 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.

---

<sup>18</sup> Eduardo Pallares. Diccionario Procesal Civil. Editorial Porrúa México 1991. Pag.536.

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 litigio.

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 controvierte, 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 físicas o morales que acrediten su interés jurídico 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,<sup>19</sup> 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 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:** 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 artículo 60 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

---

<sup>19</sup> Nestor de Buen. Op. Cit.. Pags. 225 ,226.

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 (artículo 76 fracción III) y lo segundo un laudo desfavorable.

## 4.2 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.

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 (artículo 23 y 691 Ley Federal del Trabajo) Por lo tanto en todo caso deberá acreditar su interés jurídico en el proceso (artículo 689 Ley Federal del Trabajo)

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

La relación del trabajo es la causa de la legitimación, porque al faltar esta, el órgano jurisdiccional está ante imposibilidad de llevar a cabo aquellos actos que la ley le encomienda para verificar la realización de los hechos que se exponen como fundamento de la expedición del laudo.

Es la relación de trabajo la que reviste de eficacia 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.

#### 4.3.-LEGITIMACIÓN PASIVA.<sup>20</sup>

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

---

<sup>20</sup> Pedro Cervantes Campos. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral Mexicano Pag. 65.

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.

En materia Laboral priva el principio de que la carga de la prueba la reporta el patrón (demandado), salvo situaciones que ya son excepcionales, artículo, 784 Ley Federal Trabajo 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 invocado por el actor, el demandado estará obligado, en primer lugar, a precisar el salario que afirma tenía el trabajador y, en segundo lugar, aprobar 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 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.

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.<sup>21</sup>

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.

#### 4.4.-PERSONALIDAD Y CAPACIDAD 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. ( artículo 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.

---

<sup>21</sup> La Jurisprudencia 295 (compilación 1917-1985) Pag. 265 de cuarta sala.

La capacidad el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores menores, tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero tratándose de menores de 16 años, la propia disposición obliga a las juntas a hacerlo saber a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que ésta les designe un representante. Se advierte aquí el cambio radical que hay entre el procedimiento civil y el 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 artículo 692 de La Ley Federal del Trabajo, define de manera distinta, la forma de representación que en los procedimientos privados, tiene tanto el poder notarial como la forma del mandato; éste artículo aunque básicamente reproduce las facciones del artículo 709 anterior, suprime el primer párrafo y con el, aquella disposición que ordenaba que la personalidad se acredita 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 acredita 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, éste 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 artículo 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.

Artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo, comprende una disposición que en cierta forma, viene a suplir y no solamente a perdonar, las deficiencias en el otorgamiento de los poderes en materia laboral, 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 el artículo 774 dispone que en “Tanto Comparecen a Juicio Sus Beneficiarios; La Procuraduría Promoverá 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 artículo 772 para evitar que se pierdan los derechos de los deudos del trabajador por falta de asistencia técnica y de representación.

El artículo 740 cambia las reglas aceptadas tradicionalmente en los procedimientos y 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 en cierta 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.

#### 4.5.-QUE SON LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

CONCEPTO: Los Procedimientos Especiales: <sup>22</sup> Son aquellos que tienen por objeto señalar las formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía que generalmente significan una necesidad apremiante para el trabajador, o por que las causas que los originan afectan la necesidad o subsistencia de las empresas, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso. 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 mayores complicaciones procesales.

Eduardo J: Couture, en su “Vocabulario Jurídico” define el juicio sumario como “Dicese 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”

---

<sup>22</sup> Rafael Tena Suck. Derecho Procesal del Trabajo.5ª ed.. Editorial Trillas. Pag. 170.

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

#### 4.6.-CASOS EN QUE PROCEDE SU TRAMITE:

La misma Ley señala, en su artículo 892 los casos que deben tramitarse en Juicio Especial y son:

1.-La referida en la fracción III del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, es decir cuando exista una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.

2.-Aquellos a que se refiere el artículo 28 fracción III El escrito que contenga las condiciones de trabajo, cuando el trabajador mexicano vaya a prestar sus servicios fuera de la República. ósea 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.

3.-Los que menciona el artículo 151, relativo a la habitación de los trabajadores, tanto para la entrega de las viviendas, como para la desocupación de las mismas por no existir ya el contrato de trabajo, son cuestiones que requieren rapidez en su solución.

4.-De acuerdo con el artículo 153-X, lo relacionado con las acciones individuales y colectivas que deriven de la capacitación y el adiestramiento.

5.-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 artículo 158.

6.-La urgencia que siempre debe representar la repatriación de los trabajadores de buques e importe de salarios e indemnizaciones a que se refiere la Ley en su artículo 204 fracción IX, 209-V, y 210 la ley lo señala como de trámite especial o abreviado.

7.-En el caso previsto por la fracción V del artículo 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.

8.-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 artículo 210 de la Ley.

9.-En el caso similar se encuentran las tripulaciones aeronáuticas según lo establece el artículo 236 fracción II y III lo relativo al pago de gastos a los tripulantes y a sus dependientes y a él trámite de reclamación de la repartición de los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen debe regirse por el procedimiento especial.

10.-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 artículo 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.

11.-Un caso similar y por supuesto con el mismo trámite, se produce respecto de la administración del Contrato Ley, artículo 418 cuando el sindicato administrador es demandado respecto de tal administración.

12.-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. Artículo 424, fracción IV.

13.-Los conflictos que se planteen por la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor o caso fortuito, agotamiento de la materia, concurso o quiebra. Artículo 434 fracciones I, III Y V).

14.-Cuando se trate de la de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por la implantación, de maquinarias o procedimientos nuevos de trabajo. (439 ley Federal).

15.-De conformidad con las fracciones I Y II de I artículo 427, cuando se pretenda la suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad del patrón, falta de materia prima, o falta de ministración por parte del estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a la empresa.

16.-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 ese pago resulta de urgencia por la

necesidad, muy posible, en que hubieran quedado éstos con el fallecimiento de que se trata”. Artículo 503 fracción.

17.-Cuando los trabajadores impugnen la designación del patrón de los médicos de la empresa (artículo 505 ley federal.).

18.-Los conflictos en relación con el cobro de prestaciones que no exceda del importe de tres meses de salarios: y otros.

Los Procesos Laborales se tramitaran ante el tribunal que corresponda al domicilio del Trabajado, o al domicilio del patrón, o en el lugar de cumplimiento del contrato de trabajo, a elección del primero.

En los Juicios Laborales los Trabajadores gozaran del beneficio de litigar sin gastos. El trabajador podrá ser representado en juicio por su abogado o procurador, otorgando al efecto carta poder cuya firma certificara cualquier secretario de los tribunales o de los juzgados letrados de la providencia o por el juez de paz por la autoridad policial del lugar donde hubiere juzgados.

#### REGLAS QUE RIGEN EN EL PROCESO:

A) El traslado de la demanda y toda notificación que corresponde practicar en el domicilio real del patrón, se efectuara en el lugar donde se ha cumplido el contrato de trabajo o en el domicilio principal, a elección de la parte obrera. Los empleadores que radican transitoriamente en la Provincia deberán constituir domicilio en el organismo administrativo de aplicación a los fines de ser notificados si se ausentan de ella, hasta dos años después de finalizado el contrato de trabajo, bajo prevención de tener constituido allí dicho domicilio.

B) No podrán promoverse incidentes sino hasta en la audiencia de vista de la causa, debiendo las partes, con anterioridad a ella, reservar el derecho respectivo, bajo pena de caducidad, cuando sugiere un motivo para suscitar incidentes.

C) La audiencia a designarse en los procesos laborales gozara, de prioridad con respecto a los demás juicios, tanto en lo que se refiere a su designación como a su realización.

#### 4.7.- CONTENIDO DE LA DEMANDA EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.<sup>23</sup>

El Procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de la Demanda la cual 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, el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la junta competente. La cual con diez días de anticipación, citara a una audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución. La que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la ley.

La junta al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a las dispuestas por la ley.

---

<sup>23</sup> Francisco Cordova Romero. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª ed. Editorial Ariel Barcelona. Editorial Cardenas. Pag. 110.

## 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 CONCILIACION, se trata de que la Junta procurará avenir a las partes interviniendo para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo CONCILIATORIO, las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados, asesores o apoderados. 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 artículo 931. Al terminar la recepción de las pruebas la junta oirá sus alegatos y 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.

Uno de los supuestos que es de mayor interés y que se tramitan bajo las reglas el procedimiento especial es el de LA INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR. Sin perjuicio de que el trabajador éste inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, se releva al patrón el pago e cualquier Riesgo, pero se dan casos en que la víctima no fuere inscrita y hay lugares en la República en donde no ha entrado el seguro social, y entonces se aplica el procedimiento de que tratamos además que existen otras prestaciones económicas derivadas del contrato de trabajo como salarios devengados, vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad, que toca al beneficiario del trabajador fallecido hacer la reclamación, y aún que sea en parte tendrá que atender éste procedimiento.

#### 4.8.- FASES EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN CASO DE INDEMNIZACION POR MUERTE:

1.-Tiene por objeto obtener de la autoridad la declaratoria de beneficiario del trabajador fallecido.

2.-Donde el Beneficiario declarado ejercita la acción en contra del patrón demandando el pago de la indemnización correspondiente.

En la práctica no hay ningún criterio uniforme ya que haya quienes desde el principio fórmula la demanda en contra del patrón, sin antes obtener la declaración de beneficiario y las otras que primero obtienen esta y luego formulan la demanda.

## PROCEDIMIENTO:

En primer lugar el aviso de la muerte se puede presentar ante:

- La Junta Permanente de Conciliación.
- El Inspector de trabajo.
- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- La Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Recibido el aviso de Muerte y solicitud de declaración del beneficiario, la autoridad dentro de las veinticuatro horas siguientes mandara practicar una investigación encaminada a averiguar que personas dependían económicamente del Trabajador. Para lo cual le solicitara al Patrón le proporcione los nombres y los domicilios e los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones Oficiales. Ordenara fijar aviso visible en el establecimiento donde prestaba sus servicios el trabajador, y si tenia menos de seis meses de residir en el lugar de su muerte, mandará exhorto para que la investigación se practique en la última residencia anterior. La autoridad podrá utilizar cualquier medio de comunicación para difundir el aviso, en el que convocara a los beneficiarios a que comparezca ante la Junta de Arbitraje, dentro de treinta días a ejercitar sus derechos.

Si el procedimiento de investigación lo hizo una autoridad exhortada, la Junta Permanente o el Inspector del Trabajo, concluida la misma, remitirán las constancias a la Junta de Arbitraje, la que con audiencia de las partes dictara una resolución declarando beneficiario del trabajador fallecido.

Si la investigación la realiza la propia Junta de arbitraje, terminada está citara a una audiencia dentro de los quince días hábiles siguientes, en la que dictará la resolución sobre la declaración de

beneficiarios. Y solo en caso de que haya oposición respecto del mejor derecho de los presuntos beneficiarios, se diferirá la audiencia para reanudarla en una fecha que se señalara dentro de los quince días siguientes en la que se recibirán las pruebas relacionadas con el punto controvertido y se dictará resolución.

La Junta de Conciliación y Arbitraje para declarar beneficiario de un Trabajador fallecido deberá tomar en cuenta las normas específicas que señala el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez obtenida la declaración de Beneficiario éste deberá presentar la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en la que ejercite en contra del patrón del extinto trabajador, la acción de pago de Indemnización por Muerte o Por Riesgo de Trabajo y demás prestaciones a que tuvo derecho el trabajador derivadas de contrato Individual o Colectivo de Trabajo.

La Juntas al radicar la demanda señalara hora y fecha para llevar acabo dentro de quince días siguientes a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución y ordenara emplazar al patrón con copia de la demanda, con diez días de anticipación, y apercibirlo de que al no ocurrir a la audiencia se darán por admitidas las peticiones de la parte actora.

**EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR MUERTE POR RIESGO DE TRABAJO SE DA UN DOBLE PROCEDIMIENTO:**

1.-Jurisdicción Voluntaria, en el que se busca la declaración del beneficiario del trabajador fallecido. Aquí el Patrón no interviene sino solo para proporcionar a la autoridad encargada de la investigación, los nombres de los beneficiarios que el trabajador registro ante él.

2.-Que es Contencioso. Donde se demanda al patrón el pago de la Indemnización y demás prestaciones. El Patrón ya como demandado, puede o poner excepciones y defensas, inclusive negar la profesionalidad del riesgo o la relación laboral.

De cualquier manera el Patrón debe de tener cuidado de que al hacer el pago, lo haga a la persona o personas que la junta declaro beneficiarios, porque solo así se libera del adeudo.

## CAPITULO 5. DERECHO SUCESORIO LABORAL Y DERECHO DE LOS BENEFICIARIOS:

### 5.1.-LA SUCESIÓN LABORAL:

SUCESIÓN: Es la sustitución de una persona en los derechos transmisibles de la otra.

Existen dos elementos en la Sucesión:

- 1.-Cambio del sujeto.
- 2.-la identidad de la relación del derecho.

### LA SUCESIÓN PUEDE OCURRIR:

ENTRE VIVOS: El Contrato, La Usucapión, Prescripción Adquisitiva.  
Y POR CAUSA DE MUERTE: Testamento, Sucesión Ab-Intestado o Intestamentaría.

SUCESIÓN: Implica, la transferencia de un derecho que no sea personalismo.

En el Derecho del Trabajo hay Derechos In-transmisibles:

- A la muerte del trabajador extingue la relación laboral, sin que sea posible la sucesión del puesto.
- Los derechos a la estabilidad del empleo
- Los Derechos de Antigüedad.

## DERECHOS QUE SI SON TRANSMISIBLES POR VIA DE LA SUCESIÓN:<sup>24</sup>

- Son los que tienen contenido económico.
- Artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, 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.

## CARACTERISTICAS DE LA SUCESIÓN LABORAL:

- A lado de la Sucesión civil debe entenderse que existe una sucesión específica en materia laboral.
- La sucesión laboral solo comprende los derechos del trabajador, de contenido primordial, que no se extinguen con su muerte.
- Solo son transmisibles, por vía de sucesión laboral, las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse por el patrón.
- Los sucesores labores quedan facultados para iniciar o continuar las acciones que no se hayan extinguido con la muerte del trabajador.

En la sucesión laboral cuando un trabajador fallece y antes de éste 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

---

<sup>24</sup> Curso del Derecho del Trabajo. 2<sup>a</sup> ed.. Editorial Ariel Barcelona, Pags. 506,518..

trabajador, son regulados por el derecho del trabajador en forma autónoma, con normas propias y sin ingerencia de ninguna otra rama del Derecho, según lo establecido en el artículo 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 Nestor 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 cumplirse de conformidad con lo ordenado en el artículo 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 del artículo 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 artículo 6 se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 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 artículo 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 beneficios 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.

## 5.2.-LOS SUCESORES Y BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL.<sup>25</sup>

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

En el Derecho Laboral, la voluntad del trabajador no tiene valor alguno como elemento decisorio de destino de las prestaciones devengadas e insolutas o bien de las indemnizaciones por riesgos.

Factores que existen en el Ley para establecer los derechos de la Sucesión de Beneficiario:

A) La Relación Familiar, Matrimonial, de Parentesco, o Concubinaría.

B)La dependencia Económica.

---

<sup>25</sup> Alberto Briseño Ruiz. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. Mexico 1985. Pag.627.

Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo tendrán derecho a recibir la Indemnización en los casos de Muerte:

- La viuda o el viudo, que hubiere dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del cincuenta por ciento o más.
- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.
- 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 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.
- 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 uno dependía de él.
- A falta de las personas antes mencionadas el Instituto Mexicano del Seguro Social.

### 5.3.-PROCEDIMIENTO DE DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS<sup>26</sup>

Estudiando igualmente el artículo 17 de 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, mencionándose a continuación.

El Procedimiento a seguir, por las razones reiteradamente en casos de Sucesión Laboral, como en materia de Riesgos será el señalado por el artículo 503 de la Ley Federal del trabajo:

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.

---

<sup>26</sup> Ojeda Paullada Pedro. El Procedimiento Laboral. Editorial Instituto Nacional de Estudios Superiores del Trabajo. Pag.697.

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 última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior.

III.- La junta de conciliación permanente, la de conciliación y arbitraje o el inspector del trabajo del lugar de la última residencia, podrán emplear otros medios publicitarios que juzguen convenientes para convocar a los beneficiarios.

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 ó 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. 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.

#### 5.4.-PRESTACIONES CONTRATUALES POR MUERTE DEL TRABAJADOR

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 artículo 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.

### 5.5.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIO.<sup>27</sup>

La Naturaleza Jurídica de la designación de Beneficiarios es distinta ya que no se transmite, con ella, el derecho alguno que integró el patrimonio del trabajador, éste antes de su Muerte ningún derecho tiene a la Indemnización y ni siquiera, desde el punto de vista legal, el de proponer a un 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 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.

### 5.6.- 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

---

<sup>27</sup> Eduardo Pallares. Diccionario Procesal Civil. Editorial Porrúa. Pags. 53,54.

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.

#### 5.7.-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.

## **CAPITULO 6 PROPUESTA DE ADICIONAR AL ARTÍCULO 477 DE LA LEY LABORAL, EL TITULO NOVENO REFERENTE A LOS RIESGOS DE TRABAJO, DOS FRACCIONES LA V Y LA VI, LA QUINTA REFERENTE A LA DECLARACIÓN DE AUSENCIA Y LA VI.-SEXTA A LA PRESUNCIÓN DE MUERTE EN MATERIA LABORAL COMO RIESGO DE TRABAJO.**

### **6.1.-CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO**

**DEFINICIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO.**<sup>28</sup> Según la Ley Federal del Trabajo: Son accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

**LUGAR DE TRABAJO.-** El sitio exacto de su ubicación en la empresa, sino cualquier otro lugar al que se hubiera trasladado el trabajador con motivo del trabajo que desempeña, por encargo del patrón o sus representantes o en interés de la empresa.

**TIEMPO DE TRABAJO.-** Cualquier tiempo en que el trabajador, éste desarrollando una actividad en relación con la empresa o patrón a los que presta su servicios.

**CENTRO DE TRABAJO.-** A todo aquel establecimiento, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción de bienes o servicios y en los cuales participen personas que sean sujetos de una relación de trabajo, así como también los

---

<sup>28</sup> Miguel Borell Navarro. Op. Cit.. Pags 3,83.

establecimientos de producción de bienes y servicios pertenecientes a sociedades cooperativas y demás formas de organización social.

**ACCIDENTES Y ENFERMEDADES:** Consisten en cualquier lesión, orgánica, funcional o muerte, producida en tales circunstancias, es decir, en ejercicio o con motivo del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 474 define el **ACCIDENTE DE TRABAJO:** Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo cualesquiera que sea lugar y tiempo en que se preste.

**Accidente:** Suceso eventual <sup>29</sup>o acción que involuntariamente resulta un daño para las personas o las cosas.

**ELEMENTOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO:** Ley Federal de Trabajo Comentada:

- a) Que el trabajador sufra una lesión.
- b) Que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal.
- c) Que dicha lesión se ocasione durante, o en ejercicio o con motivo de su trabajo.
- d) Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel.

**ACCIDENTE DE TRABAJO.-** Cuando el horario es controvertido corresponde probarlo al Instituto Mexicano del Seguro Social, subrogatoria del patrón, cuando se reclama la indemnización por

---

<sup>29</sup> Tesis de Jurisprudencia Apendice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala. Pag.2

accidente de trabajo profesional que produjo la muerte en razón de que por los avisos que debe darle el patrón, o por requerimiento que le haga, se encuentra en la posibilidad de acreditar el horario de labores y consecuentemente, si en accidente ocurrió dentro o fuera del mismo.

ACCIDENTE DE TRABAJO.- Presunción legal, del accidente de trabajo, solo se desvirtúa con prueba en contrario las lesiones que sufra el trabajador en el desempeño de sus actividades o en el lugar en que labora, o al trasladarse directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel, crean en su favor la presunción legal de que se trata de un accidente de trabajo o a menos que se pruebe lo contrario.

ACCIDENTE DEL TRABAJO.- Autopsia, es requisito, en todas las muertes causadas por accidente o enfermedades de Trabajo, no es forzosamente el único método científico para averiguar cual es la causa precisa de dicha muerte, pues cuando existen otros elementos de prueba igualmente científicos, patológicos, clínicos obtenidos en relación con la muerte del trabajador no puede haber duda respecto a la causa.

ENFERMEDAD DE TRABAJO: Ley Federal del Trabajo en su artículo 475.- Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Filosofía de los Riesgos de Trabajo.- Es que si un Trabajador ofrece su salud y su integridad corporal al servicio de un patrón, cualquier menoscabo que en ellos se produzca como consecuencia directa o indirecta del trabajo, debe ser compensado de alguna manera, al trabajador o a sus descendientes económicos

## 6.2.- LA PRESCRIPCIÓN EN LOS RIESGOS DE TRABAJO.

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 del Trabajo, solo existe la prescripción extintiva, es decir que permite liberarse de obligaciones por el simple transcurso del tiempo por lo que deberá alegarla en el proceso laboral, la parte a la que viene impuesta una obligación, la que se beneficia con la prescripción. Como por ejemplo en el Juicio correspondiente, la obligación de reinstalar a un trabajador si éste la solicita al patrón en un término de 30 días, si el trabajador la solicita después de éste plazo, el patrón podrá alegar con éxito la excepción de prescripción de esa solicitud del trabajador.

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:<sup>30</sup> Es toda Una definición precisa y elegante, que no hemos encontrado superada por lo que es igualmente aplicable a la materia laboral.

**PRESCRIPCIÓN:** es un medio de adquirir bienes o liberarse de obligaciones, 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 término estipulado por la misma ley. Refleja la inactividad de una de las partes, o sea, se sanciona la omisión.

#### **ENQUE TIEMPO SE PRODUCE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES EN MATERIA LABORAL:**

La regla general es que las acciones laborales Prescriben o se extinguen en un año, termino que comienza a correr a partir del día siguiente al que en la obligación es exigible.

---

<sup>30</sup> Mario de la Cueva. Op. Cit.Pags.153. 304 Pag.

A la regla general de un año, la propia ley prescribe las siguientes excepciones a la que señala términos de un mes, dos meses, y dos años:

#### PRESCRIBEN EN UN MES:

1.- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, corriendo la prescripción a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de las faltas, o desde el momento en que comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputadas al trabajador o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

2.-Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. En estos casos la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación.

#### PRESCRIBEN EN DOS MESES:

1.- Las acciones de los trabajadores que sean separados del Trabajo, corriendo la prescripción en estos casos, a partir del día siguiente de la separación.

## PRESCRIBEN EN DOS AÑOS:

1.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las Indemnizaciones por los Riesgos de Trabajo, corriendo el término de la prescripción, no desde el momento de ocurrir el riesgo, sino desde el momento en que se determina el grado de Incapacidad para el Trabajo.

2.-Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte, corriendo el termino de la prescripción en estos casos desde la fecha de la muerte del trabajador.

3.-Las acciones para solicitar la ejecución de laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas, corriendo la prescripción en los casos, desde el día siguiente en que hubiere quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio.

Para el computo de la Prescripción, los meses se regulan por el numero de días que les corresponda, debiendo siempre contar completo el primer día, aún cuando no lo sea, pero el ultimo se contara completo, y cuando éste sea feriado se computara la prescripción con el siguiente día hábil.

## LA NO APLICACIÓN, LA SUSPENSIÓN Y LA INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN

En la ley Federal de Trabajo también está 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 había computado con anterioridad a la fecha del acto interruptivo, terminado el cual, la prescripción se tiene que empezar a contar de nuevo artículo 520 Ley Federal del Trabajo.

**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.

Causas por las cuales la PRESCRIPCIÓN no puede comenzar a correr o en su caso, se SUSPENDERA, 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 artículo 517 inciso I de la Ley Federal del Trabajo, referida a las acciones de los patronos 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.

## LA INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN

### CONCEPTO

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

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

La ley ordena que esta se interrumpa.

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 artículos 520 y 521 los casos de la suspensión y de interrupción de la prescripción.

## 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 éste señalado un término en la ley, sustantiva o procesal laboral, para la práctica 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, porque 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 se 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 él termino prescriptivo 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 éste señalado un termino determinado para la realización de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho laboral, señala expresamente que él termino será de tres días, por disposición expresa del artículo 745.

A los efectos de los cómputos 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 éste ser ampliado.

En el caso de la prescripción los meses se regulan por el número de días que les corresponda, días

### 6.3.-CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

ARTICULO 477 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 55 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL: SEÑALAN LAS CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO:

I.-INCAPACIDAD TEMPORAL.- Es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilita total o parcialmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

II.-INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.- Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

III.-INCAPACIDAD TOTAL.- Es la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

IV.-MUERTE.- La muerte del trabajador obliga al patrón a pagar las prestaciones, la indemnización de setecientos treinta días de salario que cubrirá a los beneficiarios que indica la ley.

V.-AUSENCIA “PROPUESTA”

VI.-PRESUNCIÓN DE MUERTE. “PROPUESTA”

Debiendo estas dos últimas fracciones sustanciarse conforme al artículo 503 de la ley federal del trabajo

Los artículos citados con anterioridad solo contienen cuatro párrafos los anteriormente mencionados, pero LA PROPUESTA DE REFORMAR dichos artículos es: que exista un párrafo V el cual establezca la Ausencia como riesgo de trabajo y la propuesta de reformar el Artículo 477 es porque en nuestra Legislación Laboral no hay un ordenamiento que haga mención de la AUSENCIA , PRESUNCION DE MUERTE , La primera es necesaria que la Ley haga mención del tiempo que debe de pasar para que se haga la declaración de Ausencia de un Trabajador del cual se tenga conocimiento por las personas interesadas que ha desaparecido. Para lo cual se PROPONEN las medidas necesarias para declarar ausente a una persona en un tiempo prudente. Otra propuesta es la regulación de la PRESUNCION DE MUERTE una vez obtenida la

declaración de ausencia la autoridad competente la cual estimara un lapso de tiempo prudente para que no prescriban las acciones en materia laboral y los beneficiarios del trabajador presuntamente muerto no queden desamparados y puedan pedir la indemnización por presunción de muerte como riesgo de trabajo debiendo sustanciarse tal indemnización como si se tratara de indemnización por Riesgo de Trabajo en caso de muerte.

#### V.-LA AUSENCIA:

La Ausencia: Es la Incertidumbre sobre la vida y la muerte, lo cual se debe a la falta prolongada de noticias, que nos permite saber si una persona ha fallecido.

El Desaparecido: Es aquel que se ha dejado de ver a partir de un accidente o de una catastrofe y existen posibilidades de que haya encontrado la muerte, de manera que su defunción es probable.

#### Medidas Provisionales para declarar la Ausencia:

El Trabajador que se hubiere ausentado del lugar de residencia ordinario o de su fuente de trabajo, en un lapso de tiempo de seis meses, en virtud de la ejecución del cumplimiento de una actividad encaminada por la persona que se encuentra sujeta a una subordinación de una relación obrero Patronal, se presume que esta persona ha desaparecido, y se ignore el lugar donde se halle sin que se tenga representante, cualquiera de las personas beneficiarias o interesados o bien las personas que dependan

económicamente de el trabajador ausente, harán del conocimiento de lo siguiente a la Junta Competente, lo anterior se le hará del conocimiento para que excluya al trabajador ausente de la obligación de la prestación de la relación laboral del patrón, dicha junta al estar enterada de la Ausencia del Trabajador, deberá publicar en por medio de edictos la ausencia del trabajador, **con intervalos de quince días, en un lapso de dos meses**, tanto en el lugar donde se encontraba el ausente así como en el lugar de su domicilio y en el periódico oficial del Estado. Así mismo la Junta competente deberá nombrar a un Representante, mismo que podrá ser:

El cónyuge del Trabajador Ausente.

Uno de los Hijos mayores de edad.

El Ascendiente más próximo en grado del ausente.

El heredero Presuntivo.

Una vez que se nombre al Representante, esté, deberá ordenar la publicación nuevamente tanto en el lugar donde se encontraba el ausente , así como en el lugar de su domicilio y en el Periódico Oficial del Estado, **con intervalos de quince días, en un lapso de cuatro meses**. Esta representación terminara cuando regrese el ausente, es decir con la Presentación del Ausente.

Si en el último llamamiento en los periódicos en los cuales se mando la publicación, no comparece el trabajador Ausente, y pasados los seis meses en los cuales por intervalos de quince días se hicieron las publicaciones habrá acción para pedir la declaración de ausencia.

El cónyuge del Ausente, podrá comparecer ante la Junta Competente y pedir la declaración de Ausencia y si la Junta competente encuentra fundada la declaración de Ausencia en vista que los llamamientos del Ausente no han sido atendidos, la junta competente ordenara nuevas publicaciones tanto en el lugar donde se encontraba el ausente, así como en el lugar de su domicilio y en el periódico oficial del estado, **con intervalos de quince días en un lapso de dos meses**, pasado éste tiempo sin que hubiere noticias del Trabajador Ausente, la junta declarara en forma la **AUSENCIA DEL TRABAJADOR DESAPARECIDO**. Hecha tal declaración de Ausencia se deberá publicar tres veces en los periódicos de mayor circulación,

#### VI.-PRESUNCIÓN DE MUERTE.

Es importante que en Materia Laboral exista éste procedimiento para la declaración de Ausencia la cual se propone que sea en un plazo no mayor de ocho meses, para que obteniendo tal y se decrete la PRESUNCIÓN DE MUERTE en materia Laboral.

#### VI.-PRESUNCIÓN DE MUERTE (PROPUESTA)

#### DE LA PRESUNCIÓN DE MUERTE DEL AUSENTE.

Cuando hayan transcurrido tres meses después de que de que la junta haya declarado la ausencia, la Junta de Conciliación y Arbitraje

a instancia de parte interesada, declarara la Presunción de muerte. Y se propone que se considere la presunción de muerte como un riesgo de trabajo y se tengan derecho los beneficiarios a la INDEMNIZACION POR PRESUNCIÓN DE MUERTE.

Por lo que se propone el siguiente procedimiento a seguir como si se tratare de:

**PRESUNCIÓN DE MUERTE.**- Es necesaria esta inclusión en la Ley Federal del Trabajo para que tenga los beneficios iguales a que si el trabajador hubiese muerto. Que tengan derecho los que dependan económicamente de esa persona desaparecida ósea del presuntamente muerto. a que la presunción de muerte sea considerada también un riesgo de trabajo, y los beneficiarios gocen de las indemnizaciones señaladas en la ley como si se tratare de muerte del desaparecido. Por esto se propone se mande a Realizar una investigación por conducto del Inspector del Trabajo bajo el procedimiento que establece el artículo siguiente:

**Artículo 503 Ley Federal del Trabajo.** Pago de la Indemnización en los casos de muerte, por Riesgo de Trabajo se observaran las siguientes normas:

1.-La Junta de Conciliación Permanente ó el Inspector de trabajo que recibe el anuncio de la muerte y/o la presunción de Muerte, ó la junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la Indemnización, mandara practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar que

personas dependían económicamente del trabajador y ordenara se fije un aviso en un lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro del término de 30 días a ejercitar sus derechos.

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

3.-La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector de trabajo independientemente del aviso a que se refiere la fracción 1 podrán emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios.

4.-La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector de Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

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

7.-El pago hecho al cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de la responsabilidad.

También puede darse el caso de que, aun admitiendo la relación de trabajo y la responsabilidad del riesgo de Trabajo dejen a cargo del actor la prueba de su calidad de beneficiario alegando ignorarla.

En caso de que la Contestación de la Demanda se nieguen todos los hechos, de la misma las pruebas ofrecidas por el actor deben tender a demostrar:

- a) La relación de Trabajo con la Empresa demandada.
- b) El salario que percibía el Trabajador en la fecha en que se produjo la Presunción de Muerte.
- c) Que el accidente se produjo durante el trabajo, en ejercicio de su trabajo.
- d) El derecho a recibir la Indemnización, o sea la calidad de beneficiarios que debe acreditarse.

En caso de Presunción de Muerte se apliquen las Indemnizaciones que establecen los Artículos Siguietes:

**Ley Federal del Trabajo Artículo 500.**-Cuando el riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte o presunción de muerte, del trabajador la indemnización deberá de comprender:

2.-El pago de la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

**Ley Federal del Trabajo Artículo 501,** Tendrán DERECHO A RECIBIR LA INDEMNIZACION en caso de muerte y /o Presunción de Muerte del Trabajador.

1.-La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen un a incapacidad de 50% o más.

2.-Los ascendientes ocurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.

3.-A falta del cónyuge supérstite, concurrirán las personas señaladas en las fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante 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.

4.-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 de él.

5.-A falta de las personas mencionadas anteriormente el instituto Mexicano del Seguro Social.

Tesis de Jurisprudencia, Informe 1981, Cuarta sala, p.19.

RIESGOS PROFESIONALES.-. Dependencia económica, para que la dependencia económica de la presunta beneficiaria pueda estimarse acreditada, debe comprobarse, en caso de que esta no haya vivido con el trabajador fallecido, que las cantidades que perciba tengan carácter de continuidad, y periodicidad, así como la proporción en que dependía el finado, pues las simples remisiones de dinero a título de ayuda económica no engendran el derecho de las personas a las cuales la ley quiso proteger.

**Artículo 46 Ley del Seguro Social:** NO SE CONSIDERAN RIESGOS DE TRABAJO los que sobrevengan de las causas siguientes:

1.-Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.

2.-Si el accidente ocurre encontrándose el Trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, Narcótico, o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por medico titulado y que el trabajador hubiere exhibido y hecho del conocimiento al patrón lo anterior.

3.-Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por si o de acuerdo con otra persona.

4.-Si la Incapacidad o siniestro es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

5.-Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fue responsable el trabajador asegurado.

**La Ley del Seguro Social en su artículo 47 párrafo II** nos dice que si el Riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios legales de éste tendrán derecho a las prestaciones en dinero.

## ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL TRAYECTO

Accidentes ocurridos en el Trayecto del Trabajador, de su domicilio al trabajo o del trabajo a su domicilio, la Ley del Seguro Social considero, con toda razón, la necesidad de incluir como Riesgo de Trabajo a los ocurridos en el Trayecto.

RIESGO.- Es que el accidente se produzca en el traslado directo al lugar de trabajo o al domicilio.

Claro que no puede limitarse el concepto al hecho de trasladarse del o al domicilio, pudiendo existir accidentes, fuera del lugar de trabajo sin que sean en el trayecto al domicilio, bastando que se produzcan al momento de ir a tomar sus alimentos, pero también es necesario medir las circunstancias del trayecto, especialmente de tiempo y lugar, para poder determinar si hubo.

**Artículo 512 Ley Federal del Trabajo:** En los reglamentos de esta ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base a ellos, se fijaran las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

Son obligaciones de los patrones, deben crear comisiones integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

La existencia de un riesgo de trabajo trae consigo responsabilidades concretas a cargo de los patrones que la ley menciona:

1.-que el riesgo traiga consigo solo un incapacidad.

2.-que produzca la muerte del trabajador.

3.-Presunción de Muerte.

1.-En los casos de simple incapacidad artículo 487 Ley Federal del Trabajo: los trabajadores tendrán derecho.

a) asistencia médica y quirúrgica.

b) rehabilitación.

c) hospitalización, cuando el caso lo requiere.

d) medicamentos y material de curación.

e) aparatos de prótesis y ortopedia necesarios

f) la indemnización fijada en la ley.

2.-En los casos de Muerte:

La responsabilidad económica se traduce en dos prestaciones  
Artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo: Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador la indemnización comprenderá:

1.-Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.

2.-El pago de la cantidad que fija el artículo 502

3.-Presunción de Muerte.

## CONCLUSIONES

La realización de la presente tesis es con la finalidad de proponer se reforme el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I.-La Incapacidad temporal
- II.-Incapacidad Permanente parcial.
- III.-Incapacidad permanente total
- IV.-La Muerte.

Se propone se adicione dos fracciones a éste artículo la fracción V Y VI, la quinta referente a la Declaración de Ausencia y sexta Presunción de Muerte en Materia Laboral, tal propuesta es por la Razón de que hay trabajadores que pueden desaparecer sin dejar rastro alguno, con motivo o por causa de su trabajo. Uno de los principales objetivos del Derecho Laboral va en caminado a realizar la justicia social y el equilibrio de las relaciones entre el patrón y trabajador, procurando la elevación del nivel de vida de los Trabajadores, los cuales tienen la obligación de llevar acabo su trabajo, prestando un servicio, ya sea material o intelectual en virtud de un Contrato de Trabajo, esto de acuerdo con la ley. El Trabajador que presta sus servicios puede estar expuesto a cualquier tipo de Riesgos, en ejercicio del cumplimiento de sus actividades laborales cualesquiera que estas sean. La ley Laboral hace mención de los

riesgos que pueden producir: A)Incapacidad Total, B) Incapacidad Permanente parcial, C)Incapacidad permanente Total, D)Muerte. Pero que pasa con los trabajadores que desaparecen en el ejercicio de sus funciones, sin dejar ninguna protección económica para su familia sea cual sean las personas que dependan económicamente del trabajador desaparecido no existe en materia laboral ningún procedimiento para que se haga la declaración de ausencia, ni mucho menos hace mención de la Presunción de Muerte del trabajador por lo tanto propongo que tal procedimiento se lleve acabo como lo mencione en el capítulo 6 del presente proyecto, tal procedimiento se lleve acabo ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

**POR LO ANTERIORMENTE EXPUESTO PROPONGO:**

**PRIMERO:** Se Reglamente en Materia laboral La Declaración de Ausencia y Presunción de Muerte en materia laboral.

**SEGUNDO:** Que presentada la solicitud por las personas que demuestren haber dependido económicamente del trabajador. Se lleve acabo ante Las Juntas de conciliación y Arbitraje La Declaración de Ausencia en materia laboral en un plazo no mayor de un año y medio.

**TERCERO:** Hecha La declaración de ausencia, se señalara día y hora para la audiencia de demanda y excepciones, pruebas y

resolución en las que las partes, con vista al inspector de trabajo al Ministerio Público recibir las pruebas que se ofrezcan, podrá decretarse la Presunción de Muerte.

CUARTO: Hecho lo anterior y una vez que se acredite la legitimación de las personas que tengan derecho a la INDEMNIZACION se fijara en los mismos términos que se fije para la Indemnización en caso de Muerte del Trabajador.

Como se ha visto a lo largo de la presente tesis, se pretende que se incluya en la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL ESTABLECIMIENTO DE LA PRESUNCIÓN DE MUERTE EN MATERIA LABORAL COMO RIESGO DE TRABAJO. Ya que todo trabajador están expuestos con motivo de su trabajo a accidentes o enfermedades en cualquier lugar y en todo el tiempo. En el Artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo nos hace una mención que cuando los riesgos se realizan pueden producir a) Incapacidad Temporal, b) Incapacidad permanente parcial, C)incapacidad permanente total, D)muerte o Presunción de muerte, en éste ultimo inciso es donde se debe hacer mención en materia Laboral sobre la presunción de muerte de los trabajadores que al desaparecer sin dejar rastro alguno, con motivo o por causa de su trabajo, dejando a

su familia sin ninguna protección económica o jurídica ya que no esta incluida la presunción de muerte en materia laboral como riesgo de trabajo ,y por consecuencia al no existir ningún procedimiento en materia laboral para el cobro de indemnización por presunción de muerte del trabajador, es por eso la necesidad de que se considere la presunción de muerte del trabajador como riesgo de trabajo, por lo que sugiero que se siga la misma vía del procedimiento especial como si se diera el caso de Muerte del Trabajador, con la cumplimentaron de determinados requisitos previstos para el caso de muerte del trabajador los cuales se presentan ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, para que se inicie el procedimiento, aunado a la declaración de testigos , los cuales pueden ser los familiares, vecinos amigos, compañeros del Trabajo, cualquier medio de prueba idónea cualquiera que hayan sido las circunstancias de la desaparición del trabajador, para demostrar está, para que en un tiempo prudente como pudiera ser de año y medio, la propia junta decrete la presunción de muerte del Trabajador y así posteriormente los trabajadores puedan hacer valer las prestaciones a que tienen derecho.

Ahora bien , manejo un lapso de un año y medio para que se decrete la presunción de muerte, toda vez que en materia civil deben de transcurrir por lo menos ocho años, para que se decrete esta, si queremos hacer valer la presunción de muerte del trabajador tenemos primeramente que agotar el procedimiento civil, para después continuar con el laboral , lo cual dicha acción para entonces prescribiría es por ello que el acortamiento del tiempo y de que se lleve ante la junta pero únicamente para cuestiones laborales y no civiles, ya que no pretendo cambiar ni modificar la ley civil vigente.

Debemos tomar en cuenta que las presunciones de muerte de la clase trabajadora, son personas por lo general que corresponden a un nivel medio bajo económicamente hablando y tal vez se de el caso de que existan personas que dependan económicamente del presunto muerto y necesiten las prestaciones tanto en especie como en dinero para seguir subsistiendo, por que si bien es cierto los juicios en materia civil los hacen vales cuando existen bienes de una cuantía considerable a nombre del presunto muerto y por tanto, los beneficiarios tienen el medio económico para poder realizar los gastos del juicio, primeramente para la presunción de muerte y

posteriormente para el juicio sucesorio, caso contrario para el trabajador asalariado que a su desaparición los beneficiarios se quedan sin respaldo económico y desprotección de la Ley Federal del Trabajo, ya que no contempla el supuesto de Presunción de Muerte y ningún procedimiento a seguir para el reclamo de las prestaciones a que pudieran tener derecho los beneficiarios. Ya que los Trabajadores tienen derecho a unas condiciones dignas de trabajo consiste, en especial, en la garantía un ambiente de seguridad adecuado, en donde el trabajador desarrolle sus tareas, es necesaria la consideración de riesgos que implican determinados trabajos, la dotación de los medios idóneos para el trabajo, la capacitación permanente de los trabajadores, las garantías de condiciones dignas de trabajo. El Estado debe crear una infraestructura que facilite a los trabajadores y a sus familiares una vida económicamente decorosa, sino además humana.

## BIBLIOGRAFIA

Bailón Valdovinos, Rosalio, Legislación Laboral. Ed. Grupo Noriega. México, 1992. pp.514.

Borell Navarro Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo.6ª ed.1998. Ed. Sista. pp. 945

Burgoa Arihuella, Ignacio. Derecho Constitucional 5ª ed. Ed. Porrúa México 1984. pp 1028

Briseño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México 1985. pp. 627.

Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral Tomo I. Bibliografico Omeba, Mexico, 1968. pp. 580.

Caldera Rafael, Derecho del Trabajo, Madrid, 1976. pp 567.

Carro Igelmo, Alberto Jose. La Suspension del Contrato de Trabajo. Barcelona, 1965. pp 367.

Cervantes Campos Pedro. Apuntamientos de la Teoría del Proceso Laboral Mexicano 1988. pp 65.

Cordova Romero Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. 1ª ed. Ed. Cárdenas. pp.110.

Climent Beltran , Juan Ley Federal del Trabajo . Comentarios y Jurisprudencia, 21ª ed. Ed. Esfinge. Mexico , 2001. pp, 728

Davalos, Jose. Constitucion y Nuevo Derecho del Trabajo. 2ª ed. Ed. Porrúa Mexico, 2001, pp. 641.

De Buen Lozano, Nestor. El Derecho del Trabajo, Tomo II, 2ª ed,

Ed. Porrúa, Mexico 1977. pp.509

De Buen Nestor, Derecho del Trabajo Tomo I.13ª ed. Ed.Porrúa.  
pp.509.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. 13ª. ed. Mexico 1993.Ed, Porrúa , pp.153.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II, 13ª ed,  
Ed, Porrúa. Mexico. 1979.pp. 199

De la Cueva, Mario.Teoría de la Constitución, Ed Porrúa. México,  
1982. pp 325.

Fix Zamudio, Hector, Introducción al Estudio del Derecho Procesal  
Social, en memoria de Carlos Viada, Madrid, 1965, pp.765.

Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 4ª ed. Ed.  
Porrúa. Mexico, 1970. pp 282.

Margadants, Guillermo F. Introducción a la Historia del Dereco  
Mexicano 7ª ed, Ed. Esfinge, Mexico 1986.

Ojeda Paullada, Pedro. El Procedimiento Laboral, Ed, Instituto  
Nacional de Estudios Superiores del Trabajo. Mexico, 2001. pp.127

Suarez Gonzalez, Fernando, La terminación del contrato.  
Publicaciones del reacolegio de España en Balonia, Madrid,1967.  
pp. 697.

Tena Suck Rafael. Derecho Procesal del Trabajo.5ª ed. Ed. Trillas.  
pp.260.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 4ª ed. Ed,  
Porrúa, México, 1977, pp. 687.

Vida Soria, Jose. La suspensión del contrato de Trabajo, Madrid,

1965. pp. 468.

## LEGISLACION

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONSTITUCION POLITICA MEXICANA.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

## OTRAS FUENTES

DE PINA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. 8ª ed, Ed, Porrúa, Mexico, 1979.

DE PINA RAFAEL Y DE PINA VARA. Diccionario de Derecho, 12ª ed, Ed. Porrúa México, 1988.

PALLARES EDUARDO, Diccionario de Derecho Procesal Civil, 23ª ed. Ed. Porrúa Mexico 1977. pp 877

DICCIONARIO JURIDICO ESPASA, Ed. Espasa, Madrid, 2001, pp 1449.