

269
21.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MEXICO

CAMPUS "ARAGON"

"ESTUDIO PRAGMATICO DEL DERECHO
SUCESORIO EN MATERIA LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA DEL CARMEN MARTINEZ HERNANDEZ

ASESOR: JAVIER CARREON HERNANDEZ

MEXICO, D. F.,

7 DE NOVIEMBRE DE 1997.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

ESTUDIO PRAGMATICO DEL DERECHO SUCESORIO EN MATERIA LABORAL

INTRODUCCION.	Pág.
CAPITULO I.- EL DERECHO SUCESORIO	
A.- CONCEPTO.	1
B.- FUNDAMENTO.	4
CAPITULO II.- EL DERECHO DEL TRABAJO	
A.- CONCEPTO.	9
B.- NATURALEZA JURIDICA.	14
C.- PRINCIPIOS RECTORES.	17
CAPITULO III.- LA RELACION DE TRABAJO	
A.- CONCEPTO.	25
B.- ELEMENTOS.	29
C.- DERECHOS Y OBLIGACIONES.	39
CAPITULO IV.- EL DERECHO SUCESORIO LABORAL	
A.- EL DERECHO SUCESORIO LABORAL Y EL DERECHO SUCESORIO PATRIMONIAL.	53
B.- LOS BENEFICIARIOS EN EL DERECHO SUCESORIO LABORAL.	63
C.- NATURALEZA.	66
D.- LA DEPENDENCIA ECONOMICA.	67
CAPITULO V.- EL PROCEDIMIENTO PARA LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS	
A.- EL PROCESO LABORAL.	82
B.- EL PROCEDIMIENTO PARA LA DESIGNACION DE	

BENEFICIARIOS.	104
1.- DE PRESTACIONES LEGALES.	107
2.- DE PRESTACIONES CONTRACTUALES.	110
C.- EFECTOS DEL PAGO A LOS BENEFICIARIOS DESIGNA <u>DOS</u> POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBI- TRAJE.	112
CONCLUSIONES.	114
BIBLIOGRAFIA.	117

I N T R O D U C C I O N

Uno de los problemas más graves que se presentan en la vida actual, son los conflictos laborales en el pago de las prestaciones a que tenía derecho el trabajador para asignárselas a los beneficiarios; toda vez de que a diario nos enfrentamos con estos problemas cuando algún trabajador fallece, pues es el caso de que, cuando los patronos pretenden liquidar las prestaciones a que tenía derecho el extinto a los beneficiarios, en la gran mayoría de las ocasiones, resulta que tales derechos los percibe una persona distinta a la que conforme a la Ley federal del trabajo señala como tal, y más aún el problema se presenta ante las juntas de conciliación y arbitraje, toda vez de que éstas no verifican con exactitud quién verdaderamente es el beneficiario del extinto trabajador; por lo que es recomendable se realice o se implante un procedimiento para que no existan más estos tipos de problemas y se pueda otorgar así el derecho sucesorio a quien conforme a derecho le corresponda. Estos conflictos los vemos en la práctica de la vida cotidiana cuando los beneficiarios que si tienen derecho al pago de las prestaciones por fallecimiento del trabajador, reclaman ante las juntas de conciliación y arbitraje tanto locales como federales el pago de éstas, y tal es la decepción que se llevan cuando la junta en la que se vaya a ventilar el procedimiento les comunica que otras personas que supuestamente tenían el derecho a reclamarlo ya lo llevaron a cabo; por tal motivo no es posible promover otro juicio pidiendo las prestaciones a que tenía derecho el extinto cuando éstas ya fueron liquidadas por el patrón ante la junta.

CAPITULO I
EL DERECHO SUCESORIO

A.- CONCEPTO

Para referirnos al derecho sucesorio, es necesario, primero delimitar perfectamente el término de sucesión; en este sentido, debemos entender que éste implica una serie de acontecimientos que se siguen en el tiempo, - uno después del otro, tales como el nacimiento, la madurez y la muerte.

El derecho sucesorio implica un cambio en los titulares de un derecho u obligación, ya que un titular sigue y sucede a otro.

En segundo, debemos distinguir la acepción amplia y la restringida del término sucesión. En el sentido amplio, por sucesión debemos entender todo cambio de su jeto de una relación jurídica; por ejemplo, el comprador - que sucede al vendedor en la propiedad de la cosa vendida; el arrendatario que sucede a otro en una sucesión de derechos personales de arrendamiento.

En cambio, por sucesión en sentido restringido entendemos la transmisión de todos los bienes y dere-

chos del difunto, así como sus obligaciones, que no se extinguieron o no se extinguen con la muerte. Por ejemplo, - la persona nombrada por el de dujus como su heredero universal, le sucede en la propiedad de su patrimonio.

Por lo tanto, y en términos generales debemos entender que en materia jurídica, la sucesión supone - el cambio del titular de un derecho; por lo que, el que - sustituye a otro es su sucesor.

La sucesión puede ser:

1.- A título particular, respecto de un derecho individual como el de propiedad de una cosa. Por ejemplo, el comprador es el sucesor del vendedor, el donatario es el sucesor del donante, el legatario lo es de cosa determinada. A su vez esta sucesión puede ser:

- a) En vida del primitivo titular, sucesión-inter vivos: compraventa, donación;
- b) Por la muerte del primer titular: legado;
- c) A título oneroso: compraventa;
- d) A título gratuito: donación y legado.

2.- A título universal respecto de la totalidad de un patrimonio, la cual se caracteriza por:

a) Ser gratuita (toda transmisión mortis -- causa es gratuita).

b) Efectuarse sólo por causa de muerte del titular o sucesión mortis causa, también llamada herencia.

Cuando la transmisión mortis causa se refiere a un bien determinado y no a todo el patrimonio del difunto, recibe el nombre de legado.

Asimismo, este derecho establece como se ha de llevar a cabo tal sucesión, ya que ésta no se realiza - de forma espontánea ni automática; para suceder al de cujus debe mediar un proceso o juicio sucesorio, que sólo puede efectuarse cuando el titular del patrimonio haya muerto.

Por lo tanto, podemos definir a la sucesión como toda transmisión de derechos o deberes, la sucesión - hereditaria es la que se efectúa por causa de muerte.

Aunado a esto, se puede desprender que el - presupuesto básico del derecho sucesorio es el derecho de propiedad o derechos patrimoniales que por su carácter de perpetuidad subsisten después de la muerte del titular, - por lo que éste debe ser reemplazado.

De lo anterior concluimos que, en términos generales la sucesión puede ser:

1.- Inter vivos o mortis causa.

2.- A título oneroso o a título gratuito.

3.- A título universal o a título particular.

Quando se trata de sucesión por causa de muerte o mortis causa, ésta puede ser:

1.- A título universal, la cual recibe el nombre de herencia.

2.- A título particular, la cual recibe el nombre de legado.

B.- FUNDAMENTOS

Entre los fundamentos del derecho sucesorio encontramos los siguientes:

1.- Este derecho encuentra su justificación en la característica de perpetuidad del derecho de propiedad, ya que a la muerte de una persona el derecho se haya en la disyuntiva de disponer lo conducente al patrimonio del muerto, a fin de que el patrimonio privado no quede desprovisto de su titular. Para ello, es de vital importancia saber que destino debe darse, al faltar el titular del

patrimonio, a sus derechos reales, derechos de crédito, - obligaciones, etc. Asimismo podemos ver que son tres las - posibilidades teóricas y que son:

a).- Reconocer que los bienes ya no tienen propietario, y por lo tanto, son res nullius abiertos a - que cualquiera pueda apoderarse de ellos.

b).- Declararlos bienes del Estado.

c).- Conceder al titular la posibilidad de disponer de sus bienes después de la muerte, prolongando - su voluntad más allá de su propia existencia.

Aunque teóricamente, la tercera de las posi bilidades es la más débil, ha sido la que ha prevalecido - en los sistemas jurídicos-occidentales. El derecho a dispo ner de los bienes después de la muerte del titular, ya por voluntad expresa, ya por voluntad presunta, ha inspirado - la tradición de nuestro sistema jurídico desde sus inicios.

El fundamento teórico en el que se ha apoya do ésta tendencia, se basan especialmente en dos conceptos:

1.- En el concepto de propiedad de origen - romano, el cual considera que la propiedad es un derecho - perpetuo.

2.- En la facultad de la voluntad del titu - lar, ya que si en vida puede disponer libremente de sus -

bienes, también puede hacerlo en lo futuro, surtiendo efectos ésta disposición aún cuando él hubiere fallecido.

Ambos conceptos son la base de la sucesión testamentaria y, corolario de ella, es la sucesión intestada, en la que al no existir testamento, se presume la voluntad del difunto, suponiendo que en relación con la cercanía de parentesco se genera una mayor afinidad afectiva, y que, de haber hecho testamento el titular, hubiere designado a determinadas personas como sus herederos. De aquí se infiere como sustento de la sucesión el principio de que los parientes cercanos excluyan a los más lejanos.

2.- Otra de las tendencias que nos hablan al respecto de los fundamentos del derecho sucesorio, son las consideraciones de tipo afectivo, sociológico, y aún económico que esbozan una concepción personalista de la riqueza y se han esgrimido para apoyar el sistema sucesorio; por lo que así podemos decir:

a).- Que el padre trabaja en vida para asegurar la asistencia de sus descendientes y que sería ilógico que después de su muerte no se preocupara por ellos.

b).- Que las fortunas, aunque aparecen a nombre del padre, siempre implican en su creación la participación de los demás miembros de la familia, que de alguna manera cooperan, constituyendo sistemas de propiedad familiar más o menos asentados, ya sea por el trabajo de los miembros o mediante acumulación de bienes adquiridos -

de los antecesores.

3.- También se pretende fundar el derecho sucesorio sobre algunas otras especulaciones. Por ejemplo, se encuentran que si los hombres trabajasen y ahorrarían de igual manera sabiendo que a su muerte sus bienes no pertenecerán a sus seres queridos. O sobre los graves perjuicios que se causarían a la economía al desintegrarse los patrimonios sin un orden que permita cumplir con los deberes y obligaciones del difunto, y continuar la explotación de las fuentes de riqueza iniciadas en otras generaciones.

4.- Frente a estas concepciones de tipo personalista, se levanta otra: la llamada concepción social de la riqueza, que pretende fundarse en el concepto de la propiedad como una fracción social estableciendo:

a).- Que la herencia es una fuente de justicia que coloca a algunos miembros de la sociedad en situación de privilegio, pues tienen a su disposición recursos que no produjeron o ganaron, sino que obtienen en forma gratuita y sin esfuerzo.

Esta postura respecto de la herencia proviene de sistemas que niegan en absoluto el derecho a heredar a otros y que, por medio de impuestos a las sucesiones, pretenden ir desgastando los capitales hasta su desaparición en varias herencias sucesivas.

La teoría del patrimonio, como una universa

lidad de derecho, encuentra en la sucesión mortis causa - una de sus más claras aplicaciones, que no permite que la muerte separe bienes y derechos de las obligaciones, aunque éstas no tengan una garantía específica (real), permitiendo a los acreedores cobrar créditos de la garantía total del patrimonio. Permite también la subsistencia de determinadas relaciones, que, de terminarse con la vida de uno de los sujetos de la relación, acarrearía graves perjuicios a la economía general.⁽¹⁾

(1) Baqueiro Rojas Edgard y Buenrostro Báez Rosalía Derecho de Familia y Sucesiones. Editorial Harla, México - 1990. pp. 249 a 261.

CAPITULO II
EL DERECHO DEL TRABAJO

A.- CONCEPTO

El derecho del trabajo se puede definir de diferentes formas, tal y como lo señalen algunos autores - que a continuación se mencionan:

Para Rafael Caldera, el derecho del trabajo "es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social (trabajo), tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en el y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales"⁽²⁾

Para Fergolesi, el derecho del trabajo "es aquél que regula las relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del - trabajo humano"⁽³⁾

(2) Caldera Rafael: Derecho del Trabajo, Editorial Caracas, México 1969, p. 77.

(3) Cabanellas Fergolesi: Scritti giuridici, Padua 1936, - t. I, p. 99 y Diritto Processuale del Lavoro, p. 7.

Hernainz Márquez, concibe al derecho del -- trabajo como "el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, -- su preparación, su desarrollo, consecuencias e institucio- -- nes complementarias de los elementos personales que en -- ellas intervienen"(4)

Es conveniente analizar por separado cada -- uno de los componentes de la citada definición, misma que -- a continuación se detalla:

a).- Es el conjunto de normas. . . con ello queremos significar que estamos definiendo al derecho obje -- tivo del trabajo. Es importante recordar que algunos de -- los autores cuyas definiciones hemos transcrito no se re -- fieren sólo a las normas, sino también a los principios o a las instituciones.

Debe advertirse que el concepto de norma re -- ferida al derecho del trabajo, no se agota en el texto le -- gal, ni aún en las reglas consuetudinarias. Si algo de par -- ticular tiene al derecho laboral, es su constante integra -- ción normativa, así sea de carácter especial, a través de los contratos individuales de trabajo, en su caso y de los llamados contratos colectivos. En consecuencia la idea nor -- ma va mucho más allá del resultado formal del proceso le -- gislativo.

b).- . . . relativas a las relaciones que -- directa o indirectamente derivan de la prestación. . . al -- (4) Márquez Hernainz: Tratado Elemental; p.11.

referirnos a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación de un servicio personal, que queremos significar que el derecho laboral no concluye en la contemplación de la relación de trabajo, sino que junto a ella se dan otras de extraordinaria importancia, pero que resultan consecuencias de ésta.

c).- Libre, subordinada y remunerada, de servicios personales . . . la subordinación constituye el elemento sustancial de la relación de trabajo.

d).- Y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego . . . Esto implica la idea de que mediante las limitaciones que se establecen a los derechos de los empleadores, se disminuya el grave diferencial social que los separa de los trabajadores para alcanzar la armonía.

e).- Mediante la realización de la justicia social, lo cual significa que el fin es procurar la elevación del nivel de vida de los trabajadores, a lo que se puede llegar mediante formulas tan elementales como el dar alimentos, viviendas o ropa.

Así también, no nos daire de acuerdo con los maestros Colin y Caritant, que la palabra derecho puede tomarse desde tres acepciones:

"Primeramente, designa el derecho como el conjunto de preceptos, reglas o leyes que gobiernan la acti

vidad humana en la sociedad y cuya observancia está sancionada, en caso necesario por la coacción social, es decir, - por medio de la fuerza pública; en segundo lugar el derecho designa las facultades o prerrogativas pertenecientes a un individuo, las cuales pueden hacer valer respecto a sus semejantes en el ejercicio de su actividad, finalmente la palabra derecho, también designa la ciencia referente al derecho general y en particular, a los derechos que el establece." (5)

El derecho es un producto social, en cuya - elaboración influyen un complejo número de factores históricos, políticos, económicos, religiosos, etc, que los órganos legislativos deben de tener en cuenta, y que siempre - deben de estar orientados al aseguramiento de la raza social.

Visto de éste modo, el derecho del trabajo, - por lo tanto, puede ser en igual forma, un producto social - y lo definimos como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de - la producción que son: capital y trabajo.

Esta definición implica la existencia de dos grandes ramas dentro de ésta disciplina jurídica; por una -

(5) Colín y Canitang: Curso Elemental de Derecho Civil, t.I p.p. 10 y 11, Editorial Porrúa México 1980.

parte, la que atañe a las relaciones meramente individuales de dichos factores de la producción, como son el contrato - individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, - las obligaciones de patrones y trabajadores, etc, el trabajo especial de mujeres y menores y la reglamentación de labores; y por la otra, lo referente a los problemas colectivos, que comprenden la organización de los sindicatos o asociaciones profesionales, tanto de patrones como de trabajadores. Al igual que las instituciones propiamente colectivas a saber, el contrato colectivo de trabajo, los conflictos colectivos de naturaleza económica subdivididos en huelgas y paros, la institución del seguro social y la exten- sión de la protección al trabajador hasta la vida misma de él y de sus familiares.

Por lo tanto, el derecho del trabajo, ha re- spondido a las cre- cientes necesidades de un grupo social, cu- ya situación ha obligado al estado moderno a otorgarle la - mayor protección y amparo, a la que se ha denominado en tér- minos comunes como el proletariado, imponiéndole al propio Estado el deber jurídico de resolver la desproporción y las desigualdades a que diera márgen al sistema individualista, obteniendo como resultado un crecimiento incluso de ésta - disciplina jurídica.

B.- NATURALEZA JURIDICA

La división clásica del derecho en dos grandes ramas, o sea, público y privado, fue un dogma para los juristas del siglo XIX, una y otra rama aparecían con caracteres diferentes y con finalidades diversas así el derecho público era el ordenamiento general de la sociedad y tomaba en cuenta intereses generales y el derecho privado regulaba las relaciones entre los particulares.

Este criterio fue rápidamente desechado, y las escuelas contemporáneas declaran que la distinción entre éstos dos derechos no tienen el carácter de la necesidad, y por lo tanto su validez dependerá de cada sistema jurídica positivo.

El derecho del trabajo anterior a la primera guerra mundial, era de corte individualista y liberal y fue derecho privado, debido a que los sujetos de las relaciones patrón y obrero, no son titulares de poder público.

Posteriormente con la aparición de las constituciones de México de Weimar, que elevaron a la categoría de derechos sociales constitucionales a los principios básicos del derecho del trabajo, produjo un cambio en la doctrina, considerandola así como un derecho público, en virtud de que sus normas son de derecho imperativo, y se imponen a

vesar de la voluntad de los trabajadores y patronos, por lo que las partes no pueden renunciar a sus beneficios y por lo tanto protege un interés general, juzgando que la sociedad tiene el deber de asegurar a sus integrantes una existencia digna.

En México, la doctrina según la cual el derecho del trabajo forma parte del derecho público fue adoptada por nuestra Suprema Corte de Justicia, afirmando que el derecho del trabajo esta inspirada en principios del más alto interés público, en la ejecutoria del 16 de marzo de 1935 se consigna:

"En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de instituto especial de derecho público el derecho industrial o del trabajo".(6)

Tiempo después, aparece una nueva doctrina - la cual sostiene que en el derecho del trabajo existen instituciones y normas de derecho público y de derecho privado, así vemos que en la escuela alemana, Sinzheimer citado por Mario de la Cueva, se expresa de la siguiente forma:

"El derecho del trabajo es un derecho unitario, y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público su

(6) Ejecutoria del 16 de marzo de 1935, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

pone al derecho privado y a la inversa. Así como ejemplo, - tenemos a las medidas de protección a los trabajadores que encuentran su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público cuando se trata de la garantía del salario." (7)

Surge a fines del siglo XIX, una teoría que entró en voga hasta después de terminada la segunda guerra mundial, la cual sostiene, que el derecho del trabajo es un derecho social, que no pertenece ni al derecho público ni al derecho privado.

El maestro Arthur Nikish, explica en su "Tratado del derecho del trabajo", que el derecho del trabajo es un derecho social, porque considera al hombre como miembro de un todo, lo que hace de él un derecho nuevo.

"El dato comprobado es que el derecho del trabajo considera al trabajador como un miembro de un todo social y, en consecuencia, no es derecho individual, sino social en el sentido de Gierkw. Su programa, regular el hecho social del trabajo subordinado para conceder al trabajo la posición que le corresponde, lo cumple, en ocasiones utilizando los medios del derecho privado y, en otras, con los del derecho público, pero esta afirmación es una simple confesión al viejo esquema y no expresa nada importante para una región del derecho en la cual las relaciones jurídicas-

(7) Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1963, p.217.

privadas pueden ser impuestas por actos del estado y las - asociaciones constituidas como personas de derecho privado - se encuentran cargadas con actividades y funciones que ante - riormente pertenecían al estado".(8)

Aunque las raíces, sentido y finalidad del - derecho del trabajo se encuentran dentro de nuestro orden - jurídico nacional en el artículo 123 de la Constitución con - cluímos que, en nuestra opinión, el derecho del trabajo, es un derecho público, precisamente porque tiene el rango de - garantía constitucional y porque interviene el estado como - protector de los intereses que no se limitan sólo a una es - fera social, sino a todo el sistema político, económico-so - cial.

C.- PRINCIPIOS RECTORES

Señala Muñoz Ramón que los principios recto - res del derecho del trabajo son "aquellos postulados de po - lítica jurídico-laboral, que aparecen, expresa o tácitamen - te consagrados en sus normas".(9)

(8) Nikich Arthur. Tratado de derecho del trabajo, p.58

(9) Muñoz Ramón Roberto. Derecho del trabajo, Editorial Po - rrúa. México, 1976. t. I. p.113.

Los principios rectores del derecho del trabajo son cuatro, los cuales a continuación se detallan:

1.- La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.

Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional que a la letra dice "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. . .", y en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo se determina que: "el trabajo es un derecho y un deber sociales. . .".

Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce, entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social, trabajar.

Russomano, al respecto señala:

"En verdad, todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre esos derechos debemos de incluir el derecho del trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus últimas consecuencias, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador"(10)

(10) Russomano Mozart Victor. La estabilidad del trabajador en la empresa, UNAH, Segunda Edición. México, 1981, p.9.

2.- La libertad de trabajo.

Este principio significa que el individuo - tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5o. de la Constitución:

"A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. . .

El estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. . .

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, - sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualesquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, - por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

La anterior disposición también está expuesta

ta en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 4o. que a la letra dice:

"No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. . .".

Esta disposición, adquiere más relevancia cuando se le consagra como una garantía constitucional.

3.- La igualdad en el trabajo.

Entre este principio y el anterior hay una vinculación tan estrecha que, a decir de Mario de la Cueva, la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella; esto es, ambos principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral.

El principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios, que son:

- a) Para trabajo igual, salario igual, y
- b) para trabajo igual, prestaciones iguales.

Ambos postulados pueden quedar comprendidos en el primero, atendiendo a lo establecido en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 82.- salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

"Artículo 84.- el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

a) Para trabajo igual salario igual.

Este postulado esta previsto en la constitución; el artículo 123, apartado "A", fracción VII, determina:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá de expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirá:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

Fracción VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Como ordenamiento reglamentario, la Ley se encargó de recoger este principio y de desarrollarlo en disposiciones tan claras como las contenidas en los artículos-5o. fracción XI, 56 y 86.

Artículo 5o.- "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no se producirá efecto legal alguno, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción XI.- "Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad".

Artículo 56.- "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley."

Artículo 86.- "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

b) Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Este principio se sustenta bajo las mismas directrices que el anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que bajo este principio no sólo se hace referenciar al salario propiamente dicho denominado indistintamente sueldo, raya, etc; sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador;

Para que el artículo 86 fuera comprendido con mayor claridad, podría quedar de la manera siguiente:

"a trabajo igual, desempeñado en empresa o establecimiento, puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder sueldos y prestaciones iguales".

4.- La estabilidad en el empleo.

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales quedan sin sustento.

Asimismo, se erige en un derecho en favor de la clase trabajadora, y lo es por dos razones:

1.- Porque los trabajadores pueden renunciar a él; es decir, tienen la alternativa de desligarse del em-

pleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios; y

2.- Porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen a su favor; la reinstalación en el puesto a un en contra de la voluntad del patrón, y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública (artículo 48 de la Ley y el 123 apartado "A", fracción XXII de la constitución).

CAPITULO III
LA RELACION DE TRABAJO

A.- CONCEPTO

La relación individual de trabajo, es la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de 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.

Resaltan en esta institución fundamental del derecho del trabajo, a la que se refiere la ley laboral en su artículo 20 relativo al apartado B, y que son tres elementos esenciales.

- 1.- La prestación de un trabajo personal.
- 2.- Que se preste mediante el pago de un salario.
- 3.- Que el trabajo personal que se preste — sea subordinado. Este elemento de subordinación, es sin duda, el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contrata-

do. Si no existe este elemento de subordinación, aunque - haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra-prestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral.

La relación de trabajo es una situación de - hecho, reconocida y regulada por el derecho del trabajo, - la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

Las diferencias entre el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo consisten en que el - contrato detalla todas y cada una de las obligaciones y de - rechos de las partes y en la relación de trabajo no exis- - te acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es juristantum, es decir, que admite prueba en contra- - rio, lo que no ocurre con el contrato. Además la rela- - ción de trabajo existe desde el momento mismo en que co- - mienza a prestarse el trabajo, mientras que en el contra- - to individual de trabajo puede existir sin la relación de- - trabajo, lo que ocurriría cuando se celebra el contrato y se estipula que el servicio comenzará a prestarse en una fe- - cha posterior.

La relación de trabajo nace precisamente en el momento en que se empiezan a prestar los servicios, y - su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la ley fede- - ral del trabajo, será siempre por tiempo indefinido, a fal

ta de estipulación expresa.

Desde luego las relaciones de trabajo tam — bien puede ser por tiempo fijo o por obra determinada.

En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia; lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda — claridad en qué consiste dicha obra, que por ejemplo puede ser promocional o bien tratarse de un pedido especial en — cuyo caso debe precisarse el mismo, la fecha probable de — entrega, etc.

El artículo 40 de nuestra legislación labo — ral, previene que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año; pero nosotros pensamos que dicha disposición está equivocada, — porque ninguna persona está obligada a trabajar en contra de su voluntad, ni por un minuto.

Por lo que en la práctica se aconseja que — los contratos no se celebren por tiempo fijo o por obra — determinada, porque las indemnizaciones serían muy altas.

La teoría de la relación de trabajo de Mario de la Cueva señala lo siguiente: Parte esta tesis del su-

puesto de que, a la relación de trabajo no le resultan -- aplicables las tesis civilistas del contrato ni aún la teoría de que puede derivar de un contrato sui-generis. Su principal exponente afirma que no puede nacer la relación-laboral de un contrato porque ello "estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión ... no es regular un intercambio de -- prestaciones sino ... asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa" (11).

Con base en esos principios, De la Cueva describe a la relación de trabajo como "la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que -- sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud del -- cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y -- contratos-ley y de sus normas supletorias". (12)

(11) Mario de la Cueva: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 185.

(12) Idem. ...

En relación a la teoría contractual civilista, la relevancia social que alcanzó la relación de trabajo como consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, que pusimos de relieve en nuestra síntesis histórica, llevaron a los turistas a contemplar con inquietud esa relación que, desde el punto de vista de las escasas normas que lo regulaban, incluidas en los códigos civiles, eran consideradas como formas especiales del arrendamiento de servicios. En realidad detrás de esa preocupación sistemática, se escondía la tesis de que la relación de trabajo no tenía valor por sí misma y que era necesario caracterizarla bajo cualquiera de las formas clásicas, nominadas, de los contratos civiles. se trataba, pues de precisar su naturaleza jurídica, pero al hacerlo no se advertía que se estaba en presencia de un fenómeno que requería de formas propias y no prestadas. Correspondió a Mario de la Cueva el honor de haber sido - - quien, en 1938, puso de relieve la necesidad de considerar a la relación laboral en sí misma, olvidándose de compararla con otras relaciones.

B.- ELEMENTOS

Los elementos de la relación de trabajo se clasifican en subjetivos y objetivos.

Dentro de los subjetivos encontramos que son el trabajador y el patrón y en los objetivos tenemos a la prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

El trabajador es uno de los sujetos del derecho del trabajo.

En las relaciones individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son:

- a). El trabajador y
- b) El patrón.

A la persona que presta un servicio a otra — se le ha denominado de diversas maneras, tales como: Obrero, operario, asalariado, jornalero, etc.; el concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

El concepto de trabajador, es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prestaciones de la ley, que analizaremos en seguida, — entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en — atención a los lineamientos constitucionales, no admite — distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la ley, en el artículo 30., segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad al estatuir que:

"No podrán establecerse distinciones entre - los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Es la propia ley, la que nos ofrece el concepto de trabajador, al señalar en su artículo 8o., que:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

"De esta definición podemos concluir que -- apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los -- mismos y la subordinación personal en que el empleado se -- coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado".(13)

Del mismo texto de la ley se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal -- prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones a saber:

(13) Rissomano Mozart Victor: El empleado y el empleador, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1a. Edición. México, 1982 p. 139.

1.- El trabajador siempre será una persona--
física.

2.- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.

3.- El servicio ha de ser en forma personal.

4.- El servicio ha de ser de manera subordinada.

Reunidos estos elementos se podrá validamente presumir de la existencia de una relación de trabajo.

Como conclusión podemos decir, que trabaja -
dor es la persona física que presta sus servicios a otra -
persona que puede ser física o moral de manera subordinada
y en forma personal.

No obstante que, como ya se indicó antes, -
el concepto de trabajador es genérico y no admite distinciones, en atención al principio de igualdad, la ley ha --
previsto en sus disposiciones una categoría especial de --
trabajador el denominado trabajador de confianza.

Indica Mario de la Cueva que precisamente -
por el principio de igualdad entre los trabajadores es que
se cambio la antigua expresión de empleado de confianza --
por la de trabajador de confianza, a fin de borrar dos su-
puestas categorías de trabajadores.

La doctrina coincide al afirmar que inclu -

sión de este tipo de trabajador en nuestra legislación es justificada, en virtud de la naturaleza de las funciones que el trabajador de confianza desempeña dentro de las empresas; se hizo tal diferenciación en la regulación jurídica que, en todo caso, no contraría en nada a la constitución; simplemente se contempla en la legislación las modalidades propias de su función.

Así, el trabajo de confianza se regula en la ley en forma particular, en el título sexto, capítulo segundo, bajo el rubro de "Trabajos Especiales"; en los artículos 181 y 182 que determinan lo siguiente:

Artículo 181.- Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen.

Artículo 182.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

En la ley no se encuentra un concepto definido de lo que se deba entender por trabajador de confianza, pero señala algunos elementos en función de los cuales se puede llegar a determinar cuándo se está en presencia de una función de confianza, datos que se localizan en los artículos 9 y 11, que determinan lo siguientes:

Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

De las anteriores disposiciones se desprenden las siguientes características del trabajo de confianza:

I.- La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñan y no de la designación que se dé al puesto.

II.- Las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento.

III.- Las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Es decir, las personas que tienen contacto directo e inmediato con el patrón y que conocen los secretos de la empresa o establecimiento.

A la persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras la de: Acreeador del trabajo, emplea-

dor, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino porque también son los que presentan menos objeciones técnicas.

La ley federal del trabajo define al patrón en el artículo 10, primer párrafo en la forma siguiente:

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

La actual definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la ley de 1931, ya que en esta se concertuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; se decía: "Patrón es toda persona física o jurídica (este término es más apropiado que el actual "moral") que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", lo cual ha sido un acierto, ya que se ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26 de la ley federal del trabajo, que indican:

Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 de este ordenamiento legal, no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

En todo caso, el contrato de trabajo sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, más no de la relación laboral.

Se objeta la definición anterior por ser demasiado reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo, por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y, por lo que hace al segundo elemento, o sea a la remuneración, ya que se indicó anteriormente que no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan sólo es su natural consecuencia.

Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

- 1.- El patrón puede ser una persona física o moral, y
- 2.- Es quien utiliza los servicios del trabajador.

Por lo que hace al primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que, para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose

de una persona moral, ésta sea una sociedad mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir - un servicio en la relación de subordinación.

Dentro de la doctrina mexicana, Sánchez - - Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como:

"Es la persona física o jurídica-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada". (14)

La principal objeción que se hace al anterior concepto es en relación al hecho de distinguir entre el trabajo material y el intelectual, lo que se considera erróneo, pues toda actividad lleva siempre de manera implícita en mayor o menor grado, algo de ambos tipos.

Por su parte, Néstor de Buen, se limita a - dar un ligero esbozo del concepto de patrón, al indicar - que:

"Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución". (15)

(14) Sánchez Alvarado Alfredo: Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. México 1967. Tomo I. Vol. I. p. 299.

(15) De buen Lozano Néstor: Ob. cit. p. 453.

Ahora bien, además del concepto de patrón, - podemos definir al patrón sustituto señalando que: Es la - transmisión de la propiedad de una empresa o de sus esta - blecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume de nuevo la categoría de patrón con todos los derechos y obli - gaciones, pasadas, presentes y futuras, derivadas y que se deriven de las relaciones de trabajo.

Se trata de una transmisión de la propiedad lo que implica que todos los bienes, derechos y obligacio - nes de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar a otro.

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

La ley establece que la sustitución de pa - trón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituto es solidariamente - responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de - las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis me - ses, una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá - ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que - será el único responsable de las obligaciones contraídas - por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y des - - pués de la sustitución.

El artículo 15 determina una responsabilidad solidaria para las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes.

Es pertinente aclarar que la responsabilidad solidaria solamente se refiere a ejecución de obras o prestación de servicios y no a operaciones de compraventa.

Las empresas principales son solidariamente responsables de las obligaciones laborales de sus concesionarios o distribuidores, por lo que desde luego resulta indispensable exigir a dichos concesionarios o distribuidores fianza por la cual garanticen el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo que tengan celebrados con sus trabajadores.

C.- DERECHOS Y OBLIGACIONES

Las obligaciones a cargo del patrón se pueden clasificar, atendiendo a la naturaleza de su objeto, en dos grupos que son:

- a) Obligaciones simples, y
- b) Obligaciones complejas.

a) Obligaciones simples, son aquellas que -- por si solas logran su objetivo o su fin común; dentro de estas mismas, podemos encontrar que existen obligaciones -- de dar, de hacer, de no hacer y de tolerar.

+ Obligaciones de dar

Conforme al artículo 132 de la ley federal -- del trabajo que establece las obligaciones de los patrones existen obligaciones de dar como son:

1.- Pagar los salarios y las indemnizaciones al trabajador (fracción II).

2.- El patrón deberá proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiéndolos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar su propia herramienta (fracción III).

3.- Proporcionar un local para que el trabajador guarde sus útiles y herramientas propias (fracción IV).

4.- El patrón deberá mantener un número suficiente de asientos a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y -- otros centros de trabajo análogos (fracción V).

5.- Establecer y sostener las escuelas (artículo 123 Constitucional).

6.- El patrón deberá sufragar, por su cuenta cuando emplee más de cien trabajadores y menos de mil, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de sus hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas (fracción XIV).

7.- El patrón deberá proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profiláticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia (fracción XIX).

8.- El patrón deberá proporcionar un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para que se establezcan mercados públicos, edificios municipales y centros de esparcimiento, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientas habitaciones y que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima (fracción XX).

9.- Proporcionar a los sindicatos que lo so

liciten, en los centros rurales de trabajo, un local para instalar sus oficinas (fracción XXI).

+ Obligaciones de hacer

Dentro del mismo artículo 132 de la ley federal de trabajo se observa que existen obligaciones de hacer, a cargo del patrón como son:

1.- El patrón deberá expedir cada quince — días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido (fracción VII).

2.- Del mismo modo deberá expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro — del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios (fracción VIII).

3.- En caso de existencia de puestos de nueva creación o de vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse, el patrón tendrá que ponerlo en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior — (fracción XI).

4.- El patrón tiene la obligación de fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene en los lugares — donde se preste el trabajo (fracción XVIII).

5.- El patrón a solicitud de los sindicatos, deberá hacer las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias (fracción XXII).

6.- Deberá también el patrón hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades y de cajas de ahorro (fracción XXIII).

7.- Participar en la formación y funcionamiento de comisiones que de acuerdo con la ley deban integrarse (fracción XXVIII).

+ Obligaciones de no hacerlo

Estas obligaciones implican una prohibición para el patrón; están consignadas en el artículo 132 fracción VI y el artículo 133 en sus fracciones respectivas de la ley federal del trabajo.

1.- Les está prohibido a los patrones dar mal trato de palabra ó de obra a sus trabajadores (fracción VI artículo 132).

2.- Deben abstenerse de exigir que los trabajadores compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado e igualmente exigir o aceptar dinero que los trabajadores les otorguen como gratificación por ser aceptados en el trabajo o por cualquier otro concepto que se refiera a las condiciones de trabajo (fracciones II y III).

3.- No podrán rechazar a trabajadores por razón de edad o sexo (fracción I).

4.- No deberán inmiscuirse en la actividad sindical de sus trabajadores, ya sea en el plano directivo o individualmente para hacerlos afiliarse o retirarse de algún sindicato (fracciones IV y V).

5.- No podrán realizar o autorizar colectas o suscripciones en los centros de trabajo (fracción VI).

6.- Les está prohibido realizar actos que restrinjan los derechos otorgados por la ley a los trabajadores (fracción VII).

7.- Deben abstenerse de hacer propaganda política o religiosa dentro del centro de trabajo (fracción VIII).

8.- No deberán colocar a los trabajadores en el índice o sea en las llamadas "listas negras", mediante las cuales se boletina al trabajador para que no le sea proporcionado trabajo (fracción IX).

9.- No deberán portar armas en el interior de los centros de trabajo ubicados dentro de las poblaciones (fracción X).

10.- Les está prohibido presentarse al centro de trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o enervante (fracción XI).

+ Obligaciones de tolerar

Estas obligaciones, como su nombre lo indica implican que el patrón debe consentir ciertas situaciones, determinadas conductas de los trabajadores, las mismas derivan del artículo 132 y son entre otras:

1.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones populares y para el cumplimiento de los cargos públicos, cuando esas actividades tengan que cumplirse dentro de las horas de trabajo (fracción IX).

2.- El patrón debe permitir a sus trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar algún cargo sindical o del estado, accidental o permanente, siempre y cuando se le avise con la debida oportunidad y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. Cuando la comisión sea de carácter permanente el trabajador o trabajadores tienen derecho a volver al puesto que ocupaban conservando todos sus derechos. Los trabajadores sustitutos tendrán el carácter de interinos y serán de planta después de seis años (fracción X).

3.- Consentir la inspección y vigilancia que las autoridades laborales realicen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten (fracción XXIV).

b) Obligaciones complejas son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común. Obligaciones de esta clase están consignadas en el artículo 132 de la ley federal del trabajo, entre las cuales se encuentran las siguientes:

1.- El patrón debe cumplir con las disposiciones de las normas laborales vigentes en su empresa -- (fracción I).

2.- Cooperar el patrón con las autoridades del trabajo y de educación para lograr la alfabetización de los trabajadores (fracción XIII).

3.- El patrón deberá proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (fracción XV).

4.- Las fábricas, talleres, oficinas y todo centro de trabajo deben ser construídos por los patrones -- conforme a las medidas de seguridad e higiene marcadas por la ley (fracción XVI).

5.- Se deberán cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios (fracción XVII).

6.- Coadyuvar al fomento de las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores y proveer — los de los equipos y útiles indispensables (fracción XXV)

7.- El patrón deberá realizar las deducciones al salario del trabajador para el pago de los créditos otorgados por el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores previstas por los artículos 97 fracción IV y 110 fracción VII (fracción XXVI).

8.- Facilitar a las mujeres embarazadas la protección que dispongan las leyes y los reglamentos (fracción XXVII).

Ahora veremos, las obligaciones de los trabajadores consignadas en la ley federal del trabajo.

La ley federal del trabajo en sus artículos 134 y 135 contempla las obligaciones a cargo de los trabajadores, que se dividen en obligaciones de dar, de hacer, de no hacer y complejas.

+ Obligaciones de dar

Las obligaciones de dar son generalmente — las de restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les ha ya proporcionado el patrón para desempeñar su trabajo; es-

ta última parte en si no es una obligación de dar, sino — una obligación de hacer, que es la de conservar en buen estado los instrumentos y útiles. Ambas obligaciones derivan de la prestación del trabajo (artículo 134 fracción VI).

+ Obligaciones de hacer

Las obligaciones que implican una participación, una conducta activa por parte de los trabajadores y las cuales se encuentran en el artículo 134, son las siguientes:

1.- El trabajador deberá realizar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Esto implica que el trabajo tiene una determinada intensidad. Esta es la principal obligación del trabajador (fracción IV).

2.- Avisar al patrón en forma inmediata, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan asistir a su trabajo (fracción V).

3.- Deberá el trabajador, prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. Es una obligación humanitaria, que esta relacionado con los trabajos de emergencia y cuya justificación brota de su propia denominación (fracción VIII).

4.- Tiene el trabajador la obligación de integrar los organismos que establece la ley federal del trabajo, por ejemplo: El Instituto del Fondo Nacional de la-Vivienda para los Trabajadores (fracción IX).

5.- Dar aviso al patrón de las enfermedades-contagiosas que padezca tan pronto tenga conocimiento de - ellas el trabajador. Esta obligación persigue como objetivo evitar epidemias en los centros laborales que perjudi - quen al trabajador o al patrón (fracción XI).

6.- Avisar al patrón o a su representante, - de las deficiencias que advierta, a fin de evitar daños y - perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de - trabajo o de los patrones (fracción XII).

+ Obligaciones de no hacer

El artículo 135 de la ley federal del trabajo, contempla las obligaciones a cargo de los trabajadores que implican una abstención por parte de éstos. Además de las prohibiciones consignadas en dicho artículo, se incluye la establecida en la fracción XIII del artículo 134, -- y éstas son:

1.- Guardar escrupulosamente los secretos - técnicos, comerciales y de fabricación de los productos; - y los asuntos administrativos reservados de la empresa - - (artículo 134 fracción XIII).

2.- Queda prohibido a los trabajadores ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras-personas, así como la de los establecimientos o lugares de trabajo (artículo 135 fracción I).

3.- Faltar al trabajo injustificadamente o - sin permiso del patrón (artículo 135 fracción II).

4.- Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada (artículo 135 fracción III).

5.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga - enervante, excepto si es por prescripción médica (artículo 135 fracción IV y V).

6.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo - exija. Las punzantes y puzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo se exceptúan de esta disposición (artículo 135 fracción VI).

7.- Suspender las labores sin autorización - del patrón (artículo 135 fracción VII).

8.- Realizar colectas en el centro de trabajo (artículo 135 fracción VIII).

9.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados (artículo 135 fracción IX).

10.- Realizar cualquier clase de propaganda en horas de trabajo dentro del centro de trabajo (artículo 135 fracción X).

+ Obligaciones complejas

1.- El trabajador debe cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables (artículo 134 fracción I).

2.- Observar el trabajador las medidas preventivas e higiénicas que establezcan las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores (artículo 134 - fracción II).

3.- Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al mismo (artículo 134 fracción III).

4.- Deberá observar buenas costumbres durante el trabajo. Esta obligación es de carácter moral y social, e impone al trabajador: no cometer actos inmorales dentro de la empresa; no preferir injurias a sus compañeros de trabajo o al patrón; no presentarse en estado de -

embriaguez; y no portar armas durante el trabajo (artículo-134 fracción VII).

5.- Deberá someterse a los reconocimientos - médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y de más normas vigentes en la empresa, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable. Es obvio que la razón por la cual se impone esta obligación es la de preservar la salud del trabajador - (artículo 134 fracción I).

CAPITULO IV
EL DERECHO SUCESORIO LABORAL

A.- EL DERECHO SUCESORIO LABORAL Y EL DERECHO SUCESORIO PATRIMONIAL.

El derecho sucesorio laboral, según nos dice Castán Tobeñas que, sucesión es "la sustitución de una persona en los derechos transmisibles de otras". La idea de sucesión la integran dos elementos: "El cambio de sujeto y la identidad de la relación de derecho, que permanece lo mismo después y antes de la transmisión".⁽¹⁶⁾

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

Toda sucesión implica, necesariamente, la transferencia de un derecho que no sea personalísimo. Castán menciona que los derechos de la personalidad, los dere-

(16) Castán Tobeñas. Derecho Civil Español y Foral, Madrid, 1960, Tomo VI, Vol. 1. La Sucesión en General, p. 24.

chos de familia y algunos derechos patrimoniales, reales o de obligación, no son transmisibles. Entre los derechos — reales podríamos mencionar el de usufructo, que se extingue con la muerte del usufructuario. De los derechos de obligación, tampoco son transmisibles los derivados del contrato de mandato.

En el derecho del trabajo es evidente que — también hay derechos intransmisibles. Verbigracia, la — muerte del trabajador extingue la relación laboral, sin que sea posible, jurídicamente, la sucesión en el puesto. En — realidad, los derechos a la estabilidad en el empleo, los de antigüedad y otros, son intransferibles. Ni siquiera se ría válido convenir el reconocimiento de una antigüedad fic ticia, v.gr.: La que tuvo un trabajador anterior, porque — con ello se afectarían derechos de otros trabajadores, espe cialmente los que se vinculan a la ocupación de vacantes o de puestos de nueva creación.

Hay derechos, sin embargo, que sí son transmisibles por vía de transmisión. Esto ocurre con todos los que tienen un contenido económico. Aquí es preciso hacer — una aclaración: Para que sea transmisible el derecho es ne cesario que previamente se haya integrado un activo en fa vor del trabajador, pero que en el momento de su muerte, — aún no haya sido hecho efectivo. Es decir, la sucesión la boral tiene un campo muy limitado y sólo comprende las pre staciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse de acuerdo al artículo 115 de la ley federal del trabajo en otras — palabras, las prestaciones ya pagadas, cobradas directamen-

te por el trabajador, no pueden ser objeto de sucesión laboral, sino de sucesión civil.

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

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

Por el contrario, el derecho del sucesor se transmite desde el momento del fallecimiento.

Por último en el artículo 115 indicado se se-
ñala que los beneficiarios de un trabajador fallecido ten-
drán derecho a ejercitar las acciones y continuar los jui-
cios sin necesidad de seguir juicio sucesorio. De ello se-
entiende que podrán ejercer aquellas acciones que el traba-
jador no hizo valer oportunamente y que no se extinguieron
con su muerte o bien, continuar los juicios ya enunciados.
Es claro que en cualquiera de estas situaciones a partir de
la muerte del trabajador no seguirán devengándose salarios-
caídos o vencidos, como los denomina la ley. Estos dere-
chos a pesar de que por la redacción del precepto pudiera -
entenderse lo contrario, se transmiten por vía de sucesión-
laboral lo que excluye el legislador es la necesidad de se-
guir una vía de sucesión civil.

De lo expuesto podemos deducir ya algunas -
conclusiones que nos permitirán ir perfilando las caracte-
rísticas de la sucesión laboral, en el orden sustantivo.
Estas serían las siguientes:

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

b) La sucesión laboral solo comprende los -
derechos del trabajador, de contenido patrimonial, que no -
se extinguen con su muerte.

c) Solo son transmisibles, por vía de suce-
sión laboral, las prestaciones e indemnizaciones pendientes
de cubrirse por el patrón.

d) Los sucesores laborales quedan facultados para iniciar o continuar las acciones que no se hayan extinguido con la muerte del trabajador.

El derecho sucesorio patrimonial, dentro de éste, veremos los principios fundamentales del derecho sucesorio y que son:

a) La titularidad del patrimonio del difunto.

A la muerte de una persona, su patrimonio, - es decir, la totalidad de sus bienes y de sus obligaciones, carece de titular de no darse ipso facto la transmisión -- del mismo a sus herederos. A través del tiempo, esta situación se intentó remediar por medio de varias figuras jurídicas, como la representación, la del patrimonio sin titular, la del heredero como continuador de la personalidad del de cujus, la de la separación del patrimonio del de cujus de los patrimonios de los herederos, etc.

En la representación, concepción mediante - la cual se suponían ficción jurídica que persistía la personalidad del de cujus y que el administrador del patrimonio actuaba como representante del autor de la sucesión, hasta el momento de la liquidación de la herencia.

Por lo que hace a la figura del patrimonio sin titular, según la cual se pensaba que el patrimonio del

de *cujus* constituía un patrimonio sin titular, por lo que se le dotaba de personalidad jurídica propia, creando con ello una nueva persona moral, denominada herencia. Esta concepción fue aceptada por el derecho romano, y dejó de tener utilidad al adoptarse la concepción germánica de la transmisión de los derechos al heredero en el momento mismo de la muerte, y conceder efectos retroactivos a la aceptación de la herencia, al momento de fallecer el titular.

Respecto de la del heredero como continuador de la personalidad del *de cuius*, esta concepción también superada, consideraba al heredero como continuador de la personalidad del *de cuius* quien asimilaba y confundía con su propio patrimonio aquél que correspondía al difunto. Este criterio origina problemas inherentes a la confusión de los acreedores de la herencia con la de los acreedores del heredero, y ha producido conflictos que, ya desde los romanos trataron de evitarse con la institución del beneficio de inventario, que permitía al heredero mantener por separado su patrimonio del de la herencia, para que los herederos de ésta no pudieran cobrarse con los bienes propios del heredero.

Y por último tenemos la de la separación — del patrimonio del *de cuius* de los patrimonios de los herederos, que es la concepción moderna de la herencia. Esta tesis permite la separación del patrimonio del *de cuius* de los patrimonios de los herederos. Mientras no se efectúa la partición, los bienes forman una comunidad cuya titularidad se transmite, al momento de la muerte del autor de —

la sucesión, a los herederos, quienes adquieren derecho a la masa hereditaria pero no a las cosas particulares que la constituyen. Por lo tanto, se transmiten los derechos particulares a los herederos, al momento de la adjudicación y previo el pago de las deudas del de cujus y de los gastos de liquidación.

Existen tres conceptos indispensables para la comprensión del tema; ello son:

a) La partición, es el acto por el cual el testador, los herederos o el juez dividen el patrimonio del autor de la herencia.

b) La liquidación, es el conjunto de actos mediante los cuales se lleva a cabo el pago de las deudas hereditarias.

c) La adjudicación, es el conjunto de actos de entrega y titulación jurídica de la propiedad de los bienes de la herencia a cada uno de los herederos.

Estos conceptos aparecen ampliamente aplicados en la práctica legal que debe observarse para la tramitación de la sucesión hereditaria. La propiedad individual de los bienes que constituyen la herencia no se transmite a los herederos sino hasta el momento de la partición y adjudicación, ya que a la muerte del de cujus sólo reciben un derecho sobre la masa común de los bienes, de manera que no pueden disponer de ellos en particular, sino —

únicamente de los derechos hereditarios. Mantener la unidad del patrimonio hereditario hasta su liquidación es el principio fundamental de nuestro derecho sucesorio.

De lo anterior, se derivan las siguientes consecuencias:

-- La transmisión de propiedad de la herencia se efectúa al momento de la muerte del autor de la herencia.

-- Los herederos adquieren derecho sobre la masa hereditaria como un patrimonio común.

-- La herencia y el patrimonio de los herederos están separados, de modo que no hay confusión entre ellos.

-- La herencia se entiende aceptada a beneficio de inventario, aunque no se exprese.

-- La masa de bienes hereditarios constituye un patrimonio en liquidación en que primero deben pagarse las deudas y gastos, para luego entregar el remanente a los herederos.

-- El derecho a la posesión de los bienes de la herencia también se transmite al momento de la muerte; desde ese momento, los herederos podrán defender y perseguir los bienes cuando éstos se encuentren en poder de terceros.

-- Al adquirir el heredero derechos sobre -

la totalidad de la masa hereditaria pero no sobre bienes - determinados, puede hacer cesión de la misma, pero no disponer de bienes concretos.

.- Todo acto de disposición o enajenación - de la herencia futura de una persona viva es nulo.

.- Fallecido el autor de la herencia, los - herederos pueden disponer de su parte pero, considerando - que son copropietarios de un patrimonio común, deben respetar el derecho del tanto de sus coherederos. Así el heredoero que desee vender sus derechos a un tercero deberá notificar a sus coherederos las bases o condiciones en que - ha concertado la venta para que, dentro de ocho días, ha - gan uso del derecho del tanto. Cuando dos o más herederos deseen adquirir la porción vendida, se preferirá al que represente la mayor parte y, en caso de igualdad, se decidirá por suerte. Cuando la venta se efectúe a un coheredero no se requiere la notificación.

b) La separación de patrimonios y el beneficio de inventario.

Uno de los principios fundamentales del derecho sucesorio es el llamado beneficio de inventario, el cual permite que el patrimonio personal del heredero se separe y no se confunda con el patrimonio del autor de la herencia, pues ello implicaría que los acreedores del difunto pudieran cobrar sus créditos de los bienes propios del heredero, y los acreedores del heredero cobrar de los bie-

nes hereditarios, en perjuicio de los primeros. El heredero puede invocar este beneficio, que no implica que éste repudie la herencia si el monto de las deudas del de cujus es mayor que los bienes o el bien heredados. Esto equivale a decir que, con el beneficio de inventario, el heredero sólo responde de las deudas hasta donde alcancen los bienes del difunto.

En nuestro derecho toda herencia se entiende a beneficio de inventario, aunque no se determine expresamente, a diferencia de la posición tradicional, en la que era necesaria su manifestación expresa a fin de evitar la confusión de los patrimonios.

Por lo tanto, la tramitación de la sucesión del patrimonio familiar puede hacerse con ahorro de trámites mediante gestiones directas orales de los interesados y sin la necesidad de formar las secciones de los otros juicios, pudiéndose concretar el contenido de cada sección en una acta, al igual que en el trámite notarial.

Debe darse intervención al cónyuge superviviente en la administración y formación de los inventarios. La participación también se hará en una audiencia y el resultado que conste en el acta servirá de título a los herederos. En todo caso, por tratarse de la transmisión de derechos sobre el inmueble, ésta debe constar en escritura pública, inscrita en el Registro Público de la Propiedad para que surta efectos respecto de terceros, finalidad esencial del patrimonio familiar.

B.- LOS BENEFICIARIOS EN EL DERECHO SUCESORIO LABORAL

En la sucesión del derecho civil el factor decisivo para la transmisión del patrimonio del de cuius - lo constituye su propia voluntad. La sucesión testamentaria es preferente a la legítima, a partir del código civil de 1984, y sólo limita la facultad de disposición, la obligación alimenticia.

En el derecho laboral, a pesar de lo precario de la reglamentación legal, la voluntad del trabajador no tiene valor alguno como elemento decisivo de destino - de las prestaciones devengadas e insolutas, o bien de las indemnizaciones por riesgos.

La ley mezcla dos factores distintos para - establecer los derechos de sucesión de beneficiarios y que son (la relación familiar y la dependencia económica).

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

La regla fundamental en esta materia está - contenida en el artículo 501 de la ley federal del trabajo. Aún cuando se refiere a las indemnizaciones derivadas de los riesgos, ya hemos dicho que resulta aplicable, por analogía, a la sucesión laboral.

Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir la-

indemnización en los casos de muerte:

I.- 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 una incapacidad de — 50% o más;

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

III.- A falta de viuda, concurrirá con las — personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la mujer con quien el trabajador vivió como si fuera su marido — durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubie — ran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador tenía varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización.

IV.- A falta de viuda, hijos y ascendientes las personas que dependían económicamente del trabajador — concurrirán con la concubina que reúna los requisitos seña lados en la fracción anterior, en la proporción en que cada uno dependía de él; y

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

A la citada disposición se le pueden hacer - las siguientes observaciones:

a) Mantiene una línea de sucesión preferentemente femenina, olvidando, que en un país como el nuestro (y esto ocurre cada día con más frecuencia) tanto el - hombre como la mujer participan en el trabajo y su aportación es igualmente importante. La falta de uno o de otro debe generar idénticos derechos, sin condicionarlos, por - lo que hace al viudo, a que padezca una incapacidad de cin cuenta por ciento o más.

b) Los ascendientes no deben concurrir con - la viuda o con los hijos del trabajador fallecido, a menos que acredite que sí dependía económicamente de éste. En - la forma establecida en la fracción II, la prueba de la no dependencia, ciertamente diabólica por ser un hecho negati vo, ocurre a cargo de la viuda y de los hijos. Esto resul ta injusto, porque los obliga a litigar en condiciones nada favorables. Y la realidad social indiscutible es que - la preferencia alimenticia debe corresponder al cónyuge y a los hijos.

c) Como acertadamente señalan Trueba Urbina y Trueba Barrera, lo dispuesto en la fracción III que ex - cluye de derechos a las concubinas si concurren dos o más, constituye, además de una "lamentable penetración del dere cho privado en el laboral", un "puritanismo jurídico", ple namente injusto si se piensa que en la fracción IV se otorga el beneficio a las personas que dependían económicamen-

te del trabajador, en la proporción en que cada uno dependiera, sin necesidad de que entre ellos hubiere existido - vínculo alguno. Esto es, las concubinas quedan fuera del beneficio que marca la ley; el cual podrá alcanzar, por el contrario, a quienes no tenían con el trabajador relación familiar de ninguna especie.

d) Se ubica como beneficiario, en última instancia, al Instituto Mexicano del Seguro Social que viene a desempeñar de esta manera una función semejante a la de la Secretaría de Salud, en materia de sucesiones civiles. No creemos que ésto pueda tener mayor eficacia mientras no se llame a juicio, en todos los casos, al propio Instituto.

C.- NATURALEZA

De acuerdo con lo expuesto nos encontramos con que el derecho a la sucesión tiene la misma naturaleza jurídica en el derecho civil que en el derecho laboral si se limita la sucesión civil a la legítima.

La naturaleza jurídica es distinta ya que no se transmite, con ella, derecho alguno que integre el patrimonio del trabajador. Este, antes de su muerte, ningún derecho tiene a la indemnización y ni siquiera, desde el punto de vista legal, el de proponer a su beneficiario.

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

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

D.- LA DEPENDENCIA ECONOMICA

Al respecto existe jurisprudencia de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación en donde nos señalan quienes son o quienes pueden ser los dependientes económicos del trabajador que pueden reclamar las prestaciones a que éste tiene derecho una vez que fallezca.

A continuación se transcriben las siguientes:

RUBRO: DEPENDIENTES ECONOMICOS DEL TRABAJADOR, PUEDEN RECLAMAR LAS PRESTACIONES PENDIENTES DE PAGO SIN NECESIDAD DE JUICIOS SU

GESORIOS.

" Las prestaciones pendientes de pago a la muerte de un trabajador deben ser pagadas, en caso de fallecimiento de éste, a sus dependientes económicos que las reclamen por medio del juicio laboral respectivo, pues aunque tal procedimiento no se apoye en precepto expreso de la ley federal del trabajo vigente, tiene su justificación en los principios que se derivan de la misma, toda vez que tales prestaciones constituyen percepciones pecuniarias emanadas del contrato de trabajo, que por lo mismo corresponden al trabajador, y a falta de éste por fallecimiento a sus beneficiarios y no a sus sucesores, en virtud de que aquéllos tienen necesidades inmediatas que satisfacer para las que no cuentan con más medios que las remuneraciones derivadas del trabajo del propio trabajador y no pueden esperar para reclamarlas la dilatada tramitación de un juicio sucesorio, que además exige gastos casi inaccesibles a la gran mayoría de los dependientes de un obrero y también, las más de las veces, superiores a las cantidades pendientes de pago por el patrón ".(17)

RUBRO: RIESGOS PROFESIONALES. INDEMNIZACION EN CASO DE. QUIENES TIENEN DERECHO A RECLAMARLA CUANDO MUERE EL TRABAJADOR.

" Es exacto que el artículo 300 de la ley federal del trabajo (antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de fecha 20 de enero de 1967 ", dispone que las indemnizaciones por las incapacidades permanentes o temporales causadas por riesgos profesionales, sólo el trabajador tiene derecho a reclamarlas; pero este artículo debe interpretarse en el sentido de que en vida del tra-

bajador únicamente el tiene derecho a exi--
gírlas, lo que tiene por objeto impedir que
por cualquier título ese derecho sea trans-
mitido a otra persona como mengua de los in-
tereses de aquél; pero no puede interpretarse
en el sentido de que los familiares o de-
pendientes económicos del trabajador que fa-
llece carezcan de derecho a reclamarlas, -
pues ello redundaría en que el patrón se be-
neficiara injustificadamente con la muerte-
del trabajador".(18)

RUBRO: SEGURO SOCIAL, BENEFICIARIOS DEL TRA-
BAJADOR FALLECIDO SUJETO AL REGIMEN DEL, -
POR APLICACION SUPLETORIA DE LA LEY DEL TRA-
BAJO. PRUEBA DE LA DEPENDENCIA ECONOMICA.
"Si de acuerdo con las disposiciones de la
ley del seguro social, una persona no tiene
el carácter de beneficiario de las presta-
ciones correspondientes derivadas de la --
muerte de un asegurado que fallece a conse-
cuencia de un riesgo de trabajo porque el -
reclamante no se encuentra en ninguna de --
las hipótesis que señala dicha ley, como la
ley federal del trabajo en materia de ries-
gos de trabajo es supletoria de la ley del
seguro social, e incluye a los dependientes
económicos del trabajador fallecido sin ne-
cesidad de parentesco alguno para tenerlos
como beneficiarios, tal carácter le debe -
ser reconocido al reclamante cuando acredita
la existencia de dicha dependencia econó-
mica".(19)

(18) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, Cuar-
ta Sala. Epoca 7a. Vol. 3. p.116.

(19) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuar-
ta Sala. Epoca 7a. Vol. 145-150. p. 58.

RUBRO: BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO POR RIESGO PROFESIONAL, PRESUNCION DE DEPENDENCIA ECONOMICA DE LOS.

" Si bien es cierto que el artículo 501 de la ley federal del trabajo en sus diversas fracciones señala como uno de los requisitos para que los familiares del trabajador muerto tengan derecho a las prestaciones — que ahí se indican, que sean dependientes — económicos del trabajador, también lo es — que al demostrarse el estado de viudez, o — de parentesco existe la presunción de la dependencia económica".(20)

RUBRO: DEPENDIENTES ECONOMICOS. PAGO DE LA - INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO.

"Los ascendientes del trabajador fallecido — a consecuencia de un riesgo de trabajo tienen reconocida en la ley su calidad de beneficiarios de la indemnización correspondiente, los cuales podrán ser excluidos de dicho beneficio si el patrón demandado o cualquier parte interesada en el juicio prueban la no dependencia económica de dichos ascendientes respecto del extinto trabajador, de tal manera que si la junta condena a que le sean cubiertas las prestaciones de mérito a los ascendientes, el pago hecho por el patrón en cumplimiento de la resolución de la junta lo libera de toda responsabilidad proveniente de dicha causa respecto de posibles beneficiarios que se presenten con posterioridad a deducir sus derechos, atento a lo — dispuesto a la fracción VII del artículo — 503 de la ley federal del trabajo".(21)

(20) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Epoca 7a. Vol. 97-102. p.11.

(21) Apéndice del Semario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Epoca 7a. Vol. 163-168. p.17.

RUBRO: DEPENDIENTES ECONOMICOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO.

"El procedimiento previsto en los preceptos de los artículos del 483 al 485 de la ley federal del trabajo, para determinar las personas que pueden tener derecho a percibir la indemnización, como dependientes económicos del trabajador fallecido, solo produce el efecto de convocar a los interesados para que se presenten a deducir sus derechos, y establecer, siquiera sea precariamente, a quien corresponde ejercitar la acción petitoria de la indemnización, pues el reconocimiento pleno del derecho solo puede establecerse en el laudo respectivo, tomando en cuenta las disposiciones de carácter sustantivo que establecen los derechos y obligaciones de las partes para los casos de riesgos profesionales. El hecho de que alguna persona desempeñe algún trabajo remunerativo, no implica necesariamente que no hubiera dependido económicamente del trabajador fallecido".(22)

RUBRO: DEPENDIENTES ECONOMICOS DEL TRABAJADOR, PRUEBA DE LA CALIDAD DE.

"En los casos en que concurren la esposa legítima y otras personas que se estimen dependientes económicos del fallecido, no es la esposa la que debe probar que dependía económicamente del trabajador, sino son los presuntos dependientes económicos los que están obligados a demostrar ante la autoridad del trabajo, que dicha esposa no tenía tal dependencia y que por lo mismo debía quedar excluida del beneficio para recibir la indemnización por causa de muerte a consecuencia de un riesgo profesional".(23)

(22) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Epoca. 6a. Vol. II. p. 38.

(23) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Epoca. 6a. Vol. XIII. p.147.

HUBRO: INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR, NATURALEZA DE LA.

"La indemnización no constituye bajo ningún aspecto jurídico o económico un acervo hereditario, es decir, no forma parte de una herencia de la que deben disfrutar los parientes del fallecido y en su defecto los dependientes económicos, sino que el espíritu del legislador ha sido que la indemnización venga a ser un medio de compensación para los familiares del trabajador que muere como consecuencia de un riesgo profesional, al faltarles los medios necesarios para su subsistencia, provenientes del salario que percibía el fallecido y con los cuales cubría sus necesidades normales y las de su familia, de tal manera que su monto no constituye un bien patrimonial del cual pudiera disponer libremente el propio trabajador, como podría serlo por ejemplo, las cantidades que se le adeudaren por concepto de salario, que entraron ya a formar parte de su patrimonio personal y que puede transmitir las a título de herencia, sino que por disposición legal corresponde a quienes resultan directamente afectados con la desaparición de quien provee a su sostenimiento; motivo por el cual ni la voluntad manifiesta del obrero para que en caso de que fallezca, víctima de un riesgo profesional resulte favorecida determinada persona, puede substituir el principio jurídico que norma el artículo 297, el cual solo es limitativo para el caso de que las personas que forman parte de la familia del trabajador no hayan dependido económicamente de él".(24)

(24) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Época. 6a. Vol. XIII. p.123.

RUBRO: DEPENDIENTE ECONOMICOS DE LOS TRABAJADORES FALLECIDOS.

"Si el laudo llegó a la conclusión de que no tuvo el difunto actor derecho al pago de los salarios caídos, resultaba inútil ocuparse de precisar la personalidad de la quejosa como beneficiaria; en segundo lugar caecía de objeto ocuparse de la personalidad de la quejosa como albacea de la sucesión, porque en todo caso, lo que podía interesar en materia laboral, no era la situación civil del carácter de albacea, sino la de madre del occiso en los términos de la jurisprudencia definida de esta Suprema Corte, - que aparece bajo el número 341 del apéndice del semanario judicial de la federación, según la cual, las prestaciones pendientes de pago a la muerte de un trabajador, deben ser pagados a sus dependientes económicos y sólo con este carácter podía reclamar la madre del trabajador fallecido".(25)

RUBRO: DEPENDIENTES ECONOMICOS, CON DERECHO AL IMPORTE DE LA INDEMNIZACION.

"Si la junta condenó a la empresa a pagar a la hermana del trabajador fallecido el importe correspondiente a la indemnización, - por haber acreditado ésta que dependía económicamente del difunto, lo hizo legalmente" (26)

RUBRO: MUERTE DEL TRABAJADOR, CONSECUENCIAS

"Es inconcluso que la muerte del trabajador origina la terminación automática del contrato individual de trabajo, por la falta -

(25) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Epoca. 6a. Vol. XL. p.16.

(26) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Epoca 6a. Vol. XLI. p.34.

de uno de los sujetos del vínculo contractual, conforme a lo dispuesto en la fracción III del artículo 126 de la Ley federal del trabajo. Ahora bien, esa muerte solo acarreará consecuencias jurídicas en favor de los beneficiarios del trabajador muerto y a cargo del patrón, si ha tenido su origen en un riesgo profesional o bien si en los contratos individuales o colectivos de trabajo existen estipulaciones en favor de los parientes a dependientes económicos de los trabajadores que mueren a consecuencia de una enfermedad o de un riesgo no profesionales; en el primer caso el origen o la fuente de la obligación del patrón y el correlativo derecho de los beneficiarios de la víctima del riesgo profesional serán las disposiciones relativas del título sexto de la ley federal del trabajo, y en el segundo la fuente de la obligación estará en las estipulaciones individuales o colectivas que el trabajador o su sindicato hayan convenido con el patrón. Conforme a este orden de ideas resulta que si un trabajador muere de enfermedad ordinario o como resultado de un riesgo no profesional y en los contratos individuales o colectivos de trabajo no existe estipulación alguna en favor de los parientes o dependientes económicos del trabajador, estos no podrán reclamar del patrón indemnización alguna, ya que tampoco la ley federal del trabajo contiene disposición alguna al respecto".(27)

RUBRO: INDEMNIZACIONES POR MUERTE.DEPENDIENTES ECONOMICOS.

"Los dependientes económicos solo tienen derecho a las indemnizaciones por la muerte -

de un trabajador cuando faltan los parientes a que se refiere la fracción I del artículo 297 de la ley laboral? (28)

RUBRO: MUERTE DEL TRABAJADOR, INDEMNIZACION POR.

"El artículo 298 de la ley federal de trabajo expresamente estatuye, que en caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a los dependientes económicos del trabajador extinto, no debe sufrir la deducción del importe de la indemnización que haya percibido el trabajador por el tiempo que estuvo incapacitado, y el espíritu de este precepto se corrobora con el texto del artículo 304 de la misma ley, en cuanto a las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en virtud de incapacidades permanentes totales o parciales".(29)

RUBRO: DEPENDIENTES ECONOMICOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO, CONFESION DE LOS.

"La prueba de confesión a cargo de los beneficiarios o dependientes económicos de un trabajador, no puede surtir efectos como tal cuando se refiere a hechos que corresponden al fallecido, como son la mayor parte de las circunstancias de celebración y vigencia del contrato de trabajo, porque por su naturaleza no son propios de los beneficiarios, ni están suficientemente enterados de ellos para poder producir prueba plena, aun cuando al recibirse la prueba se cumplimenten los requisitos de forma que establecen las leyes del procedimiento".(30)

(28) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Epoca 6a. Vol. LVII. p.44.

(29) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Epoca 5a. T. LXXXIV. p. 2105.

(30) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Epoca 5a. T. CXXIII. p. 890.

RUBRO: DEPENDIENTES ECONOMICOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO, PRESTACIONES EN FAVOR DE LOS

"El pago de las prestaciones que emanan del contrato de trabajo, debe hacerse a los beneficiarios de un trabajador, en caso de fallecimiento de éste, sin que sea necesario que para reclamarlas se tramite juicio sucesorio, porque dichos beneficiarios o dependientes económicos tienen necesidades inmediatas que satisfacer, para las que no cuentan con más medios que la remuneración directa y accesoria, salarios y prestaciones económicas, derivados del trabajo de aquél, por lo que no pueden esperar la dilatada tramitación de un juicio sucesorio que, además exige gastos casi inaccesibles a la gran mayoría de los dependientes de un obrero y también, las más de las veces, superiores a las cantidades pendientes de pago, razón por la que la costumbre ha establecido que las prestaciones aludidas no se consideren como bienes hereditarios y pueden ser reclamadas mediante el procedimiento laboral, al igual que cuando se trata de indemnizaciones derivadas de riesgo profesional"

(31)

RUBRO: INDEMNIZACION EN MATERIA DE TRABAJO, DERECHOS DE LOS DEPENDIENTES ECONOMICOS.

"Si la junta responsable, entre otros trámites, mando convocar a todas las personas que se creyeran beneficiadas del trabajador fallecido, para que dentro de determinado plazo comprobaran sus derechos, es evidente que se cumplió con lo establecido por los artículos 312 y 313 de la ley federal del trabajo, y si la propia junta no mandó practicar la investigación a que se refiere el artículo 483 de la misma ley, esto no es motivo para conceder el amparo, si esa cir---

cunstancia en nada lesionó los intereses de los reclamantes, puesto que, con la oportunidad debida, comparecieron a deducir sus derechos, y si algunos de los reclamantes no discutieron la dependencia económica del trabajador que alegan otros reclamantes, esto implica el reconocimiento tácito de los derechos que ejercitan y no puede ser ya discutido en el amparo aunque la junta responsable haya estado obligada a estudiar ese punto, pero no lo hizo, por no haber sido contravertido; nota los artículos citados, corresponden respectivamente al 503 y 504 de la ley federal del trabajo".(32)

RUBRO: INDEMNIZACION EN MATERIA DE TRABAJO, DERECHOS DE LOS DEPENDIENTES ECONOMICOS, A LA.

"La ley federal del trabajo llama conjuntamente a la esposa, a los hijos legítimos o naturales y a los descendientes de un trabajador, para recibir la indemnización correspondiente en caso de muerte de aquél, y la salvedad que señala el artículo 501 de la ley citada, debe ser acreditada por aquel a quien interesa demostrando que los ascendientes no dependían económicamente del trabajador: pero si los otros reclamantes de la indemnización no presentan probanza alguna para desvirtuar la presunción de la dependencia económica de los ascendientes y al contrario, hay pruebas de que el trabajador regularmente proporcionaba medios de vida a sus dependientes económicos no queda destruída". (33)

(32) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Epoca 5a. t. LXXV. p. 1624.

(33) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Epoca 5a. T. LXXV. p. 1624.

RUBRO: INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR, A DEPENDIENTES ECONOMICOS DEL MISMO.

"El artículo 297 de la ley, que determina - quienes deberán percibir la indemnización - por muerte del trabajador, contempla situaciones de hecho, distintas totalmente de la que para los casos sucesorios toma en cuenta el derecho común, y tenemos que en su - fracción que elevó a, señala como beneficiarios de dicha indemnización, cuando no existen hijos, esposa o ascendientes que dependan económicamente del trabajador, a las - personas que de hecho tengan esa dependencia económica, por tanto, como en el caso - se demostró con testigos, que las actoras - eran las personas alimentadas en el ampli- sentido de la palabra, por el trabajador fallado, es correcto el laudo reclamado que condena a la empresa quejosa a pagarles la indemnización por la muerte del trabajador; sin que las pruebas presentadas por la demanda puedan destruir las declaraciones de - los testigos de la parte actora, porque si bien constituyen elementos presuntivos, en el sentido de que el obligado a sostener - económicamente a las actoras, era otra persona, en ninguna forma demuestran que esta persona cumpliera con su obligación legal, y si es cierto que ésta misma persona señaló en la oficina del seguro social donde - trabaja a las mencionadas actoras como beneficiarias de sus derechos económicos ante el seguro social, debe decirse que esos derechos no se traducen en la inmediata perc- cepción del salario de la misma persona, en favor de las indicadas actoras, sino que - son derechos de seguro, con los cuales no - se satisface el mantenimiento cotidiano de las actoras. Tampoco de la declaración del padre del occiso, relativa a que éste era - soltero, menor de edad y que vivía en el do- micilio del referido ascendiente, puede de- ducirse, en forma convincente, que por es- tas circunstancias, no proveyera al sosteni- miento de las actoras, sería que por autori-

zación del difunto pidieron dinero prestado varias veces a los testigos, y siempre fue el occiso quien pago la deuda, así como la atención médica en los cuidados del nacimiento de la menor; y en el acta del registro civil respectiva, no se dice quien es el padre de ella, por lo que la denominación de esposa que la persona que la designa como beneficiaria del seguro le da, ante el seguro social, y la denominación que la actora se dá en algunas ocasiones, no tiene base legal alguna en las pruebas de autos". (34)

RUBRO: INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR A DEPENDIENTES ECONOMICOS DEL MISMO.

"No puede haber presunción meramente en el sentido de que la madre no dependía económicamente del trabajador accidentado, por el hecho de que el padre trabaje también en la misma empresa, sobre todo, si se tiene en cuenta que el occiso era menor de edad, circunstancia esta que establece precisamente la presunción inversa."(35)

RUBRO: DEPENDIENTES ECONOMICOS. DEBE ACREDITARSE TAL CARACTER EN FORMA EVIDENTE.

"Si la actora en el juicio laboral manifiesta que fue dependiente económico de un trabajador que falleció a consecuencia de un riesgo no profesional, pero sólo tiene el carácter de sobrina del fallecido, las pruebas con que debió acreditar tal dependencia económica, debieron serlo aquellas que permitieran a la junta establecer sin lugar a equivocaciones de ninguna índole, que en -

(34) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Epoca 5a. T. CIII. p. 2504.

(35) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Epoca 5a. T. CIX. p. 459.

realidad todos sus gastos habían sido hechos por dicho trabajador y no solamente los relativos para ayuda de los hijos, máxime que de las pruebas rendidas se demostró que algunos de estos eran mayores de edad y que ayudaban a los gastos de su casa, sin que la circunstancia de que la actora sea casada y esté separada de su esposo, sea suficiente para presumir que haya dependido económicamente del extinto trabajador."(36)

RUBRO: DEPENDIENTES ECONOMICOS NO TIENEN - QUE AGOTAR RECURSOS PARA RECLAMAR PRESTACIONES DERIVADAS DE MUERTE.

"Las prestaciones derivadas de la muerte de un trabajador que deban pagarse a sus dependientes económicos, pueden reclamarse directamente por éstos, en un juicio laboral, sin necesidad de agotar previamente procedimiento administrativo alguno o ante el patrón o quien lo sustituya, en tanto que, tales prestaciones, emanan propiamente de un contrato de trabajo y su pago tiene como finalidad, que los beneficiarios del trabajador fallecido satisfagan sus necesidades inmediatas, como son, entre otras, su manutención; y ello es así, porque si de conformidad con lo que dispone el 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, ello significa que por razones semejantes dichos beneficiarios tampoco se encuentran obligados a agotar procedimientos o recursos administrativos para obtener las prestaciones que deban cubrirseles con motivo del deceso del -

(36) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Informe 1973. Parte. II. p. 40.

trabajador de quien dependía económicamente pues de aceptarse esa pretensión, se iría - en contra de los principios de equidad y - justicia social que deben imperar en todo - tipo de solución que se dé a conflictos de la naturaleza como los que se trata".(37)

(37) Tribunales Colegiados de Circuito. Informe 1987. Parte III. p. 469.

CAPITULO V

EL PROCEDIMIENTO PARA LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS

A.- EL PROCESO LABORAL

Proceso, jurídicamente hablando, es el conjunto de actos encaminados al desenvolvimiento y aplicación de la función jurisdiccional. El proceso supone una serie de actos de las partes que en el intervienen y del tribunal, desarrollados dentro de marcos legales, con el objeto de obtener la sentencia que pone fin a un conflicto de intereses

El maestro Leonardo Prieto Castro, sostiene que el proceso puede definirse: "como una actividad regulada por el derecho procesal, de las partes y del tribunal - iniciada por la que de ellas se llama demandante, para obtener la sentencia (cosa juzgada) o acto por el cual el tribunal cumple su misión de defensa del orden jurídico, que le está encomendado por el estado y tutela el derecho de la parte que en el curso de él, haya demostrado poseerlo". (38)

El maestro Eduardo Pallares, al respecto nos dice:

"El derecho procesal no es otra cosa que el

(38) Prieto Castro Leonardo. Exposición del Derecho Procesal Civil de España. Zaragoza, España. 1946.

conjunto de verdades, principios y doctrinas cuyo objeto es el proceso jurisdiccional y las instituciones jurídicas relacionadas directamente con él".(39)

Castillo Larrañaga y Rafael de Pina señalan en su derecho procesal:

"Es la doctrina jurídica que estudia el sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo".(40)

Sin embargo, aunque en esencia el concepto general del derecho procesal, tiene validez plena en la administración de la justicia por parte de los tribunales del trabajo, el mismo resulta limitado, pues tanto el derecho del trabajo como el proceso laboral, tienen una función tutelar y reivindicatoria, derivada del artículo 123 constitucional, en el sentido de constituir un instrumento con el cual los trabajadores substituyen a la autodefensa y del cual se valen las juntas de conciliación y arbitraje para realizar la justicia; por tanto, consideramos que el derecho procesal del trabajo surge como una rama nueva, autónoma de los demás derechos procesales existentes, y con principios en función del propio derecho del trabajo y de las relaciones obrero-patronales.

(39) Fallares Eduardo. Derecho Civil. Editorial Porrúa. México 1971.p. 9.

(40) Castillo Larrañaga Jose y De Pina Rafael. Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. México 1971. p. 14.

Al respecto el maestro Trueba Urbina nos dice:

"Como rama del derecho procesal social, el - derecho procesal del trabajo tiene su teoría propia que se deriva del artículo 123 por cuanto se integra con órganos - jurisdiccionales, juntas de conciliación y arbitraje y tribunales burocráticos distintos de los judiciales; con principios procesales diferentes de los del proceso burgués, - pues el proceso laboral se rige no sólo por normas compensatorias o tutelares, sino redentoras o reivindicatorias de los trabajadores. Entre la teoría del proceso burgués civil, comercial, penal y administrativo, y la del proceso laboral, media un abismo desde el punto de vista de nuestra dogmática constitucional; por lo que en la "Teoría General del Proceso" que es precisamente la del proceso burgués, no puede incluirse el proceso laboral por su naturaleza social y por que en el las interpretaciones equitativas constituyen el - alma del mismo, incompatibles con el derecho público. Los - principios del derecho procesal del trabajo integran la teoría general del proceso social".(41)

Así el propio maestro Trueba Urbina, define al derecho procesal del trabajo como:

"el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y eco-

(41) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México 1982. p. 73. Editorial Porrúa.

nómico en las relaciones obrero-patronales, interobreros e interpatronales".(42)

El tratadista Luigi de Litala define al derecho procesal del trabajo como:

"La rama de la ciencia jurídica que dictan - las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplinan la actividad del juez y de las - partes en todo el procedimiento concerniente a la materia - del trabajo".(43)

Nicolas Jaeger, también tratadista italiano - lo define diciendo:

"El derecho procesal del trabajo es un complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes y del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo".(44)

Según Francisco Ramírez Fonseca, el derecho procesal del trabajo es:

(42) Trueba Urbina Alberto. ob. cit, p. 74.

(43) Litala Luigi De. Derecho Procesal del Trabajo, citado por Alberto Trueba Urbina en Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1965 p. 18.

(44) Nicolas Jaeger. citado por Alberto Trueba Urbina. Tratado... p. 18.

"El conjunto de normas que regulan la actividad del estado, a través de las juntas de conciliación y arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos, por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades".(45)

La función del derecho procesal del trabajo es entonces la realización y ejecución del derecho del trabajo, para quienes solicitan la protección estatal.

Así, encontramos que el derecho procesal del trabajo como norma tutelar y redentora de los trabajadores en los conflictos laborales, estimula en su función jurisdiccional social del trabajo, consignada en los dos apartados del artículo 123 constitucional.

Por lo anteriormente expuesto, concluimos de acuerdo con el maestro Tena Suck, que "el derecho procesal del trabajo conoce de la actividad de las juntas de conciliación y arbitraje, a propósito de los diversos conflictos del trabajo".(46)

El artículo 685 de la ley federal del trabajo establece:

(45) Ramírez Fonseca Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Editorial Pac. México 1980. p. 21.

(46) Tena Suck Rafael. Apuntes del Curso de Derecho del Trabajo, Universidad Ibero Americana, México 1982.

"El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez de proceso".

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o precedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos de lo previsto en el artículo 873 de esta ley".

Del análisis de este artículo, observamos los siguientes principios que se dan en el derecho procesal del trabajo:

- .- PUBLICIDAD
- .- PROCESO GRATUITO
- .- INMEDIATEZ
- .- ORALIDAD
- .- DISPOSITIVO O A INSTANCIA DE PARTE
- .- CONCENTRACION
- .- SENCILLEZ
- .- SUBSANACION DE LA DEMANDA
- .- REGULARIZACION DE OFICIO

Analizando cada uno de estos principios en--

contramos lo siguiente:

En el principio de publicidad del procedimiento, la publicidad del proceso laboral existe tanto para las partes como con relación a terceros.

Respecto de las partes, consiste en que los actos a través de los cuales se desenvuelve la relación procesal, deben ser patentes para todos los sujetos de ella. Las partes tienen el derecho de presenciar todas las audiencias o diligencias que se lleven a cabo, ha conocer todos los documentos presentados, a oír las declaraciones de los testigos, peritos, etc; salvo aquellas que expresamente señala la ley, por ejemplo, sería la audiencia de discusión y votación del laudo, o la imposibilidad de que el abogado de alguna de las partes escuche la confesión de su defendido.

Por lo que se refiere a las terceras personas, dicha publicidad consiste en que cualquier persona puede presenciar las audiencias o diligencias del proceso, exceptuando aquellos casos en que el orden o las buenas costumbres exijan lo contrario.

Lo anterior, lo confirmamos con el análisis del artículo 720 de la ley federal del trabajo, que a la letra dice:

"Las audiencias serán públicas. La junta podrá ordenar de oficio o instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los nego--

cios, la moral o las buenas costumbres".

En cuanto al principio del proceso gratuito, el artículo 685 de la citada ley, en cumplimiento a lo preceptuado por el artículo 17 constitucional, establece que el proceso del trabajo será gratuito, por lo tanto sin percibir remuneración alguna de los particulares, ni aún sobre el texto de gastos realizados en el juicio, conocidos como costas judiciales.

Por lo que hace al principio de inmediatez, este se conoce también como principio de inmediación y consiste en que los juzgadores deben estar en contacto personal con las partes; que reciban las pruebas, oigan alegatos los interroguen, etc.

De acuerdo con este principio, la propia ley federal del trabajo en su artículo 782, estipula la obligación de las juntas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba; los miembros que la integran pueden preguntar libremente a las personas que intervengan en las audiencias, examinar los documentos u objetos exhibidos como pruebas, e inclusive constituirse en sitios que tengan relación con el negocio planteado.

De lo anteriormente expuesto, debemos entender que el principio de inmediatez del proceso, persigue el esclarecimiento de la verdad, pues esta forma es como se puede obrar con mayor justicia.

El principio de oralidad, de acuerdo con la historia de la forma en que se ha llevado a cabo la actividad procesal, existen dos tipos de proceso: el escrito y el oral.

El proceso del trabajo es predominantemente-oral, según lo dispone el artículo 685 de la citada ley, lo que significa que se hace o se estipula de palabra, es decir, de lo expresado verbalmente.

El derecho procesal del trabajo, ha diferencia del derecho común, se desarrolla a base de audiencias - en las cuales las partes comparecen ha hacer valer sus derechos oralmente, pero para conservar una constancia de los - actos procesales, el artículo 721 de la ley laboral señala:

"Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario de acuerdos, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios: LO ACTUADO EN LAS AUDIENCIAS SE HARA CONSTAR EN ACTAS, las que deberán ser firmadas que en ellas intervinieron, quieran o sepan hacerlo. Cuando algún integrante de la junta omitiere - firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que esta conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada - una de las partes comparecientes".

La oralidad del proceso, está vinculada estrechamente con el principio de inmediatez, pues el contacto entre el juzgador y las partes, se hace más personal a -

través de la palabra hablada, lo cual le permite tener una impresión más viva del negocio jurídico en cuestión.

En el principio dispositivo, se establece - que no hay juez sin demandante, es decir, que un juez no - proceda de oficio. Nuestro proceso del trabajo está influido por este principio, ya que impone a las partes el deber de estimular la actividad de las juntas, para satisfacer - los intereses jurídicos o económicos tutelados por el derecho del trabajo, es decir, que para el poder jurisdiccional intervengan, se impone la necesidad de que los particulares ejerciten sus acciones.

Este principio, está contemplado en los artículos 871 y 878 fracciones II, III y IV de la ley federal - del trabajo.

Por lo que hace al principio de concentración, según este, las cuestiones litigiosas deben ser reunidas para ser resueltas todas ellas o el mayor número posible de las mismas en la sentencia definitiva, evitándose - que el curso del proceso en lo principal se suspenda, es decir, que los juicios deben concentrarse para su tramitación

La ley federal del trabajo al respecto señala en sus artículos 761, 763 y 848 lo siguiente:

Artículo 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo - los casos previstos en la ley.

Artículo 763.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de mulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas dentro de las veinticuatro horas siguientes, se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

Artículo 848.- Las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso. Las juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la juntas.

En relación al principio de sencillez, el proceso laboral es flexible, sencillo y no requiere de formalidad alguna para su tramitación. Esta característica del derecho procesal del trabajo está consagrada en el artículo 687 de la ley federal del trabajo que señala:

"En las comparecencias, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Por último tenemos el principio de subsanción de la demanda; subsanar, de acuerdo al diccionario, significa disculpar, excusar una falta o desacierto. Reparar el daño. Emendar un error.

Este principio que está establecido en el segundo párrafo del artículo 685 de la ley laboral, y por medio del cual se obliga a la junta a subsanar la demanda complementándola o previniendo que sea corregida cuando sea vaga y obscura, sin que esto implique, que se puedan alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Y por lo que respecta al principio de regularización de oficio, éste otorga a las juntas la facultad para corregir las irregularidades u omisiones que se observen en la substanciación del proceso y por lo consiguiente para regularizar y acelerar el procedimiento. Este principio se encuentra establecido en el segundo párrafo del artículo - 686 de la citada ley que señala:

"...Las juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente ley."

Es importante distinguir entre el proceso y el procedimiento, por lo que al respecto se menciona lo siguiente:

Proceso es, en el campo del derecho del trabajo, el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la ley procesal del trabajo, que realizan las partes, - los terceros y la junta de conciliación y arbitraje, como -

tribunal del trabajo, con el fin de lograr una resolución - al conflicto laboral planteado.

Técnicamente hablando, se considera al proceso como el género y al procedimiento como la especie; es de cir, dentro de la panorámica global del proceso laboral, se encuentran señalados y diferenciados los distintos procedimientos legales existentes.

El procedimiento es la forma concreta y de--terminada de realización del proceso.

En todo proceso existe una secuencia u orden de etapas, desde su iniciación hasta el fin del mismo, pu--diendo afirmarse con Alcalá Zamora y Castillo: que todo proceso arranca de un presupuesto: el litigio, se desenvuelve a lo largo de un recorrido: el procedimiento, y persigue al canzar una meta: la sentencia, de la que se deriva un com--plemento que es su ejecución.

Los procedimientos del derecho del trabajo - son:

- .- ORDINARIO
- .- COLECTIVO DE NATURALEZA ECONOMICA
- .- PARAPROCESAL
- .- ESPECIAL
- .- HUELGA

El procedimiento ordinario laboral es el que se utiliza con mayor frecuencia, se encuentra regulado en -

21 artículos de la ley procesal laboral y es de aplicación a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, siempre que no tengan señalada en la ley una tramitación especial.

Según la exposición de motivos de la ley, el procedimiento ordinario tiene como objetivo fundamental una justicia pronta y expedita, cosa que no siempre se logra en la práctica por el exceso de trabajo que tienen todas las juntas; es un procedimiento mixto, es decir, en parte oral y en parte escrito y tiende a evitar los formalismos procesales; es un proceso que tiene doble función, una es la conciliación y otra el arbitraje; pudiendo de oficio las juntas durante su sustanciación disponer la práctica de las pruebas que estime conveniente para el esclarecimiento de las cuestiones debatidas en el juicio.

Este procedimiento tiene como características las siguientes:

- Se evita hasta donde es posible los formalismos o formalidades aunque se sigue un orden procesal previamente establecido en la ley.

- Es un procedimiento mixto, con una parte oral y otra escrita.

- La junta interviene con una doble función, una es la de conciliación y la otra es la de arbitraje.

- Otorga a las juntas facultades para promover diligencias "para mejor proveer" con la finalidad de aclarar pruebas y llegar al más cabal conocimiento de la verdad.

- Tiene la junta que conoce del juicio laboral, la característica de ser un tribunal de equidad; y

- Se suprimen trámites y diligencias y se abrevian otros, con el fin de acelerar sus sustanciación y resolución.

El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, se inicia con la presentación del escrito de demanda con sus copias en la oficialía de partes de la junta de conciliación y arbitraje, el que deberá contener: los generales del promovente y su personalidad así como el nombre y domicilio del demandado; las causas que originaron el conflicto y los puntos petitorios.

Debiéndose acompañar todas las pruebas, incluso periciales, que tiendan a demostrar la situación económica de la empresa y sirvan de fundamento a las peticiones que contiene, con copias para dar traslado a la contraparte, debiéndose también acompañar una relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, donde se especifique el trabajo que desempeñan, sus salarios y antigüedad.

La resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica se fundamenta esencialmente en ante

cedentes, bases requerimientos y consideraciones económicas financieras y de justicia social, y no, jurídicas o de derecho.

Si el promovente no concurre a la audiencia prevista en la ley, se le tendrá por desistido de su demanda o pretensión, a diferencia del procedimiento ordinario - en el que si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones se tendrá por reproducida su demanda.

Si es el demandado el que no concurre a dicha audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo, continuándose la sustanciación del procedimiento a diferencia del procedimiento ordinario laboral, el que en tal supuesto prescribe que se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

En cualquier estado del procedimiento antes del laudo, las partes pueden llegar a un convenio el que - una vez aprobado por la junta tendrá todos los efectos inherentes a un laudo.

Los procedimientos paraprocesales, llamados también voluntarios, fueron establecidos por primera vez en nuestra legislación del trabajo, por las reformas procesales de 1980 y la ley federal del trabajo se refiere a ellos en sus artículos que van del 982 al 991 del capítulo II de su título quince.

Corresponde utilizar este procedimiento, cuando sin existir promovido jurisdiccionalmente conflicto-

alguno, se requiere la intervención de la junta de conciliación y arbitraje, por así desearlo las partes interesadas o una sola de ellas, por la naturaleza del asunto o petición, o por disposición expresa de la ley laboral.

Resulta muy útil y necesario este procedimiento que regula la ley procesal laboral, ya que a través de él, se ejercen y acreditan actos, diligencias, derechos y obligaciones de carácter laboral que surgen de las mismas relaciones de trabajo y de la ley.

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

Consecuentemente y de acuerdo con la ley procesal laboral deberán tramitarse a través de estos procedimientos, entre otras, las siguientes cuestiones:

1.- La recepción de declaraciones o exhibición de costas o documentos.

2.- El otorgamiento de depósito o fianza, así como la cancelación de ésta o la devolución de aquél.

3.- La solicitud del patrón para suspender - el reparto adicional de utilidades cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de - los trabajadores modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y éste último impugne la resolución - respectiva.

4.- La aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de los trabajadores formulados fuera de juicio.

5.- La autorización para trabajar a los mayores de catorce años pero menores de diez y seis que no hayan terminado su educación obligatoria.

6.- La solicitud de los trabajadores para - que el patrón les expida, cada quince días, constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido.

7.- La comparecencia del trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación;

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

El procedimiento especial, tiene la característica de tener una sola audiencia en vez de dos y ser sus trámites más breves y sencillos, es de aplicación para los casos que expresamente señala la ley laboral en su artículo 892 y otros más que contempla en diversos artículos de su -

codificación. La ley es precisa y casuística al señalar - las cuestiones laborales que se sustanciarán mediante los procedimientos especiales, y son las siguientes:

1.- La referida en la fracción III del artículo 5o. de la ley federal del trabajo, es decir, cuando - exista una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.

2.- De acuerdo con la fracción III del artículo 28, el escrito que contenga las condiciones de trabajo, cuando el trabajador mexicano vaya a prestar servicios fuera de la República.

3.- Lo referente al artículo 151, en rela--ción con las habitaciones que el patrón dé en arrendamiento a sus trabajadores,

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.- En lo relativo al artículo 158, lo que se refiera a la determinación de la antigüedad del trabajador y a la impugnación de su señalamiento.

6.- De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 204-IX, 209-V y 210, lo relativo a repartición de - los trabajadores de buques e importe de salarios e indemnizaciones.

7.- De acuerdo con lo dispuesto en las frac

ciones II y III del artículo 236, lo relativo al pago de los gastos a los tripulantes y sus dependientes y a la repartición de los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen.

8.- De acuerdo con el artículo 389 y 418, sobre la titularidad del contrato colectivo y la pérdida de la mayoría de los trabajadores, así como del contrato-ley.

9.- En relación con el artículo 424 fracción IV, cuando se trate de subsanar o revisar el reglamento interior de trabajo.

10.- En relación con las fracciones I, III y V del artículo 434, cuando se trate de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor y otras, señaladas en las citadas fracciones.

11.- De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 439, cuando se trate de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por la implantación, de maquinarias o procedimientos nuevos de trabajo.

12.- De conformidad con las fracciones I y II del 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 la falta de ministración por parte del estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a la empresa.

13.- De acuerdo con el artículo 503, lo referente al pago de indemnizaciones por muerte del trabajador-

por riesgo de trabajo.

14.- En relación con el artículo 509, cuando los trabajadores impugnen la designación por el patrón de los médicos de la empresa.

15.- Los conflictos en relación con el cobro de prestaciones que no excedan el importe de tres meses de salarios.

Y por lo que respecta al procedimiento de huelga, el maestro Trueba Urbina señala que la "huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio les permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales".

En los procedimientos de huelga debemos tener presente que todos los días y horas son hábiles y que las citaciones y notificaciones producen sus efectos desde el mismo día en que se realizan; no admitiéndose más incidentes que el relativo a la personalidad de las partes, debiendo el presidente de la junta que conoce de la huelga intervenir personalmente en lo relativo a: incompetencia, falta de personalidad, trabajos de emergencia; calificación y terminación de la huelga.

El procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego petitorio al patrón, con emplazamiento a huelga, el que deberá reunir los siguientes requi-

ritos legales:

1.- Se establecerá siempre por escrito dirigido al patrón, con copia a la junta de conciliación y arbitraje, ante quien se presentará y la que hará la notificación al patrón.

2.- En dichos escritos se formularán las peticiones, por eso se le denomina pliego petitorio y se amunicará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas.

3.- Si la empresa o establecimiento se encuentra ubicado en lugar distinto al de la junta, podrá presentarse ante la autoridad del trabajo o política de mayor jerarquía de la localidad.

4.- Tanto el presidente de la junta como las autoridades señaladas anteriormente, bajo su responsabilidad, deberán, dentro de las 48 horas de recibido el pliego petitorio, hacer el emplazamiento al patrón; si se trata de alguna de las autoridades antes mencionadas, deberán remitir dentro de las 24 horas siguientes de hecho el emplazamiento, a la junta, el expediente correspondiente.

5.- El aviso para la suspensión de labores, deberá darse con seis días de anticipación por lo menos, si se trata de empresas privadas y de 10 días si se trata de empresas de bienes o servicios públicos, los que serán contados a partir del día y hora de la notificación al patrón.

B.- EL PROCEDIMIENTO PARA LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS

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

El procedimiento a seguir es el siguiente, - previsto en el artículo 503 de la ley federal del trabajo; - sustancialmente consiste en:

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

I.- La junta de conciliación permanente o el inspector del trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la junta de conciliación y arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de - las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la junta de conciliación y arbitraje, dentro de un término de treinta días a ejercitar sus derechos.

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

III.- La junta de conciliación permanente, la de conciliación y arbitraje o el inspector del trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I podrá emplear los medios publicitarios que juzgue convenientes para convocar a los beneficiarios.

IV.- La junta de conciliación permanente, 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 fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, 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 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.

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 presentan 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.

El procedimiento a seguir en estos casos, - es el especial, el cual se encuentra regulado en los artículos que van del 892 al 899 de la ley citada; éste se caracteriza por tener una sola audiencia y ser sus trámites más breves y sencillos.

Este procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda y sus copias en la que podrán - ofrecerse pruebas. La junta, dentro del término de 15 días - de presentación de la demanda, citará a las partes para la celebración de una audiencia única, debiéndose citar al demandado personalmente con 10 días de anticipación

Resulta en este procedimiento su celeridad y concentración en una sola audiencia de todas las etapas y - trámites del juicio, lo que en la práctica a veces resulta - difícil cumplir, especialmente por el tiempo que requiere - el debido desahogo de las pruebas admitidas.

1.- DE PRESTACIONES LEGALES

Como se ya se mencionó anteriormente, el artículo 503 de la ley federal del trabajo, en sus fracciones señala el procedimiento que debe seguirse para que los beneficiarios del extinto trabajador puedan cobrar las prestaciones a que tengan derecho, para así liberarse el patrón de cualquier responsabilidad.

Los artículos que van del 892 al 899 de la citada ley nos indican los pasos a seguir ante la junta de conciliación y arbitraje; ya que el artículo 503 únicamente habla de la forma en que se nombran a los beneficiarios del trabajador, su función es meramente administrativa.

Artículo 892.- Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos. . .; 503- de esta ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tre meses de salarios.

Artículo 893.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la junta competente, - la cual con diez días de anticipación, citará 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 esta ley.

Artículo 894.- La junta, al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a - que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas - las peticiones de la parte actora, salvo que sean contra- - rias a lo dispuesto por la ley.

Artículo 895.- La audiencia de conciliación- demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará - de conformidad con las normas siguientes:

I.- La junta procurará avenir a las partes,- de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 - de esta ley;

II.- De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan - sido admitidas;

III.- Si, se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el - artículo 931 de esta ley; y

IV.- Concluida la recepción de las pruebas,- la junta oírán los alegatos y dictará resolución.

Artículo 896.- Si no concurre el actor o promoviente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplica- - ción del artículo 503 de esta ley, la junta dictará su reso-

lución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas - por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas-relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, se hará - efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de esta ley.

Artículo 897.- Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este capítulo, la - junta se integrará con el Auxiliar, salvo en los casos de - los artículos 389, 418, 424 fracción IV, 427 fracciones II, III y VI, 434 fracciones I, III y V y 439 de esta ley, en - los que deberá intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

Artículo 898.- La junta, para los efectos - del artículo 503 de esta ley, solicitará al patrón le pro- porcione los nombres y domicilios de los beneficiarios re- gistrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá - además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o em- plear los medios de comunicación que estime pertinente, pa- ra convocar a todas las personas que dependían económicamen- te del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la

Junta.

Artículo 899.- En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los capítulos XII y XVII de este título, en lo que sean aplicables.

2.- DE PRESTACIONES CONTRACTUALES

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

A diferencia de esta fórmula tan rígida, en los contratos colectivos de trabajo se encuentran otras soluciones más adecuadas. Consisten en la posibilidad de que el trabajador interesado designe a sus beneficiarios respecto de alguna ventaja contractual y sólo en su defecto, o cuando por algún motivo no pueda hacerse efectiva su declaración de voluntad se aplican las reglas contenidas en el artículo 501 de la ley federal del trabajo.

Precisamente el contrato colectivo de trabajo vigente en el Instituto Mexicano del Seguro Social, se establece esa fórmula, pero no tan sólo respecto a ventajas derivadas del propio contrato sino, inclusive, en los casos de riesgo de trabajo, lo que evidentemente contradice lo -

dispuesto en la ley.

En la cláusula 85 de dicho contrato, comprendida en el Capítulo XII "Enfermedades Generales" se indica - que "Ala muerte del trabajador, salvo lo dispuesto en la - cláusula 89 de este contrato, el Instituto, con interven- ción del Sindicato, pagará a las personas designadas en el pliego del testamentario sindical y cuando no exista éste a las señaladas en el artículo 501 de la ley federal del tra- bajo, que tengan derecho a una indemnización equivalente al importe de ciento cincuenta días por cada año de servicios, estableciéndose la proporción correspondiente a las fraccio- nes de año, así como las prestaciones que se le adeudaren - por vacaciones, aguinaldos, estímulos, horas extras, etc; - "La cláusula 89 menciona una fórmula semejante para los ca- sos de muerte de un trabajador a consecuencia de un acciden- te de trabajo?"

Podría discutirse la validez de esta disposi- ción que hace parecer que la solución legal a un segundo - plano. Aún cuando en materia de fuentes del derecho laboral predomina el criterio de que es preferente en su aplicación la norma más favorable al trabajador, y podría pensarse que le favorece más la decisión propia que la determinación de la ley, también es admisible una interpretación que estime- que aún en esta materia la voluntad del trabajador es inope- rante y que existen razones fundamentales para excluirla co- mo factor determinante de los derechos sucesorios o de los- beneficiarios.

Pero a pesar de todo esto, en este caso, se-

debe estar al procedimiento que señale el contrato colectivo de trabajo.

Ó.- EFECTOS DEL PAGO A LOS BENEFICIARIOS DESIGNADOS POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Una vez, hecho el pago a los que la junta designa como legítimos beneficiarios, libera al patrón de toda responsabilidad; y sólo las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiere verificado el pago, sólo podrán deducir su acción - en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

Lo anterior, en relación con los artículos - 604 y 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo que dicen:

Artículo 604.- Corresponde a la Junta federal de conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

Artículo 600.- Las juntas federales de conciliación y arbitraje tienen las facultades y obligaciones:

IV.- Actuar como juntas de conciliación y arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan -

por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda -
del importe de tres meses de salario.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA: La sucesión en nuestro derecho positivo mexicano y en estricto sentido supone el cambio del titular de un derecho, el cual puede ser como ya sabemos inter-vivos o mortis causa, a título honoroso o a título gratuito, a título universal o a título particular, según sea el caso. Por consiguiente el derecho sucesorio lo podemos definir como la rama del derecho privado, que regula la situación legal y patrimonial que existe entre el titular de una sucesión y los beneficiarios o herederos, o bien podemos considerar al derecho sucesorio como el conjunto de normas jurídicas de derecho privado que regulan la transmisión jurídica de bienes, derecho y obligaciones del titular de los mismos, a los herederos o beneficiarios por su cumplimiento, o sus correlativos en caso de incumplimiento.

SEGUNDA: El derecho del trabajo en nuestra legislación es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patrones y trabajadoras, tanto en su aspecto colectivo como individual, para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, capital y trabajo; formando parte éste del derecho público, ya que está inspirado en principios de interés público.

Así, tenemos a los principios rectores del derecho del trabajo, que son los postulados de política jurídico-laboral, que aparecen, expresa o tácitamente consagrados en sus normas, los cuales son: la idea del trabajo como un derecho y un deber sociales, la libertad de trabajo, la

La ley mezcla dos factores distintos para establecer los derechos de sucesión de beneficiarios que son: la relación familiar y la dependencia económica.

La regla fundamental en esta materia se encuentra en el artículo 501 de la Ley federal del trabajo.

QUINTA: El procedimiento especial es el que se sigue para designar a los beneficiarios del trabajador - fallecido, en virtud de que las prestaciones que se van a liquidar no exceden del importe de tres meses de salarios; de acuerdo con lo que establecen los artículos del 892 al - 899 de la citada ley.

B I B L I O G R A F I A

BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO

Derecho del Trabajo
México, 1983; Ed. U.N.A.M.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR

35 Lecciones de Derecho Laboral
5a. Ed.; México, 1986; Ed. Trillas

DAVALOS, JOSE

Derecho del Trabajo I
México, 1985; Ed. Porrúa, S.A.

DE BUEN LOZANO NESTOR

Derecho del Trabajo I
México, 1986; Ed. Porrúa, S.A.

DE BUEN LOZANO NESTOR

Derecho del Trabajo II
México, 1989, Ed. Porrúa, S.A.

DE LA CUEVA MARIO

Derecho Mexicano del Trabajo I
México, 1979, Ed. Porrúa S.A.

GUERRERO EUQUERIO

Manual del Derecho del Trabajo
México, 1975, 7a. Ed.

PINA RAFAEL DE

Curso de Derecho Procesal de Trabajo
Ed. Botas; México, 1952.

PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO

Derecho Procesal del Trabajo
Textos Universitarios; México, 1971

ROSS GAMEZ FRANCISCO

Derecho Procesal del Trabajo
Ed. Cárdenas; México 1986

SOTO ALVAREZ CLEMENTE

Prontuario del Derecho del Trabajo
Ed. Limusa, México, 1985

TENA SUCK RAFAEL

Derecho Procesal del Trabajo
México, 1987; Ed. Trillas

TRUEBA URBINA ALBERTO
Tratado Teórico-Práctico del Derecho Procesal del Trabajo
Ed. Porrúa; México, 1965

TRUEBA URBINA ALBERTO
Nuevo Derecho del Trabajo
Ed. Porrúa, México, 1977

TRUEBA URBINA ALBERTO
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo
Ed. Porrúa; México, 1980

LEGISLACION

"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"
Editorial, Porrúa, México 1985

"Código Civil"
Editorial, Porrúa, 1994

"Código de Procedimientos Civiles"
Editorial Porrúa México 1994

"Exposición de motivos de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo"
Editorial Porrúa; México 1980

"Ley Federal del Trabajo"
Editorial Porrúa México 1994