



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

PROCEDIMIENTO LABORAL PARA DETERMINAR
BENEFICIARIOS POR MUERTE POR
RIESGO DE TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JULIO CESAR AGUILAR BATORONI



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.

"PROCEDIMIENTO LABORAL PARA DETERMINAR BENEFICIARIOS
POR MUERTE POR RIESGO DE TRABAJO"

CAPITULO I

Antecedentes

1. Noción de riesgo de trabajo.
2. Disposiciones sobre beneficiarios en muerte por riesgo de trabajo, en la Ley Laboral.
3. Algunas otras normas.

CAPITULO II

Panorama de los procedimientos laborales.

1. El ordinario.
2. Los especiales.
3. Para conflictos de naturaleza económica.

CAPITULO III

Procedimiento para determinar los beneficiarios.

1. Eficacia de la voluntad del trabajador.
2. Actos preparatorios del proceso.
3. El procedimiento especial.
4. Efectos jurídicos de la determinación.

Conclusiones.

C A P I T U L O I

Antecedentes.

1. Noción de riesgo de trabajo.
2. Disposiciones sobre beneficiarios en muerte por riesgo de trabajo, en la Ley Laboral.
3. Algunas otras normas.

A N T E C E D E N T E S

De acuerdo con las ideas sustentadas en el Diario de los Debates que reflejan la inspiración de nuestros constituyentes de 1917, el artículo 123 constitucional tuvo el propósito de sentar las bases de la justicia social que da contenido liberalista y de protección a la legislación de la clase obrera mexicana, poniéndola a salvo de los atropellos y despotismo de la clase patronal, así como del imperialismo a través de las compañías transnacionales.

Por ello se estableció desde un principio, que la --
justicia laboral fuera pronta y expedita, fijándose las --
normas de un procedimiento rápido, a cargo de las Juntas --
de Conciliación y Arbitraje, que propiamente son organis--
mos administrativos con función jurisdiccional, conforme a
la teoría del Derecho Administrativo, estos Tribunales de--
conciencia tuvieron a su cargo resolver los conflictos --
obrero patronales y laborales propiamente, sin las normas--
rígidas del Derecho Procesal y siempre con la tendencia de
actuar rápidamente impartiendo justicia y cuidando de no --
dejar sin salario al trabajador ni causarle un mayor impac--
to en la economía de su familia; para ello se estableció --
que el juicio laboral por despido no tardará más de 54 --
días en su tramitación y que en caso de amparo contra el --
laudo condenatorio, se asegurarán y pagarán los salarios --

caídos a guisa de alimentos, que por ser de orden público - no pueden ser embargados ni aplazarse su pago.

Es justo hacer mención, como se dice en la exposición de motivos, que la historia de nuestro derecho del trabajo puede dividirse en tres grandes momentos: "El primero se - dió en la asamblea de constituyentes en Querétaro cuando -- los Diputados, concluyendo sus bellos y profundos debates, - lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como - un conjunto de principios a las constituciones que asegurarán constitucionalmente las condiciones justas de prestación - de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran -- compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la - civilización y de la cultura". "El segundo momento fué la - consecuencia y la continuación del artículo 123 de la Cons- titución, que dió origen a la legislación de los Estados, - pues hubo una Ley de Trabajo en cada entidad, culminando -- con la Ley Federal del Trabajo de 1931". "El tercero de -- los momentos está constituido por los treinta y siete años - que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo en la que - tenemos que reconocer que la obra iniciada a cumplido bri- llante y eficazmente la función a la que fué destinada, ya - que ha sido y es uno de los medios en que se apoya el pro- greso de la Economía Nacional y la elevación de las condi- ciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus prin- cipios e instituciones, su regulación de los problemas de - trabajo y la determinación de los beneficios mínimos que --

deberán corresponderles por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, y la consideración de algunos trabajos especiales".

RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO.- "La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cual es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades; en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta al contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen. No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como --

uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden - dar nacimiento a la relación de trabajo". .

Consecuencia de lo anterior es lo que establece la - Ley Federal del Trabajo, cuya consecuencia y aplicación es obligatoria en toda la República y rige las relaciones de trabajo contenidas en el apartado "A" del artículo 123 -- constitucional, por ello debemos concluir que las normas - de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condi-- ciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán esta- blecerse distinciones entre los trabajadores por motivos - de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comer- cio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad. Tal es el tenor de los artícu- los primero al cuarto del Código Laboral que nos rige.

1. NOCION DE RIESGO DE TRABAJO

Antes de entrar en materia debemos aclarar conceptos, estableciendo las siguientes afirmaciones: a) Riesgos de trabajo son todos los peligros que confronta el trabajador al realizar su labor con motivo de su actividad laboral. -- b) Enfermedad profesional es todo padecimiento o impedimento funcional que sufre el trabajador, como consecuencia de la actividad desarrollada en forma continua y prolongada en una misma factoría; c) Accidente de trabajo, es toda lesión o alteración en su salud, que el trabajador sufre o resiente, al realizar su actividad laboral, ya sea en forma fortuita o imprudencial.

Todos estos casos pueden ocasionar la muerte del trabajador y dar origen al pago de la indemnización correspondiente, ya sea por incapacidad; además de su tratamiento y el pago en efectivo, por el impedimento funcional; y en su caso, el pago de funerales, así como la indemnización a los deudos, aparte de la pensión a sus dependientes económicos.

Consecuentemente, es necesario ocurrir a la observancia exacta de la Ley que sobre estos aspectos rige siempre las relaciones obrero patronales y al efecto, es procedente hacer incapié en que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia, sobre la interpretación que debe darse a la Fracción XIV del artículo 123 Cons

titucional, cuyo texto es como sigue:

ARTICULO 123 FRAC. XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar; de acuerdo con lo que las Leyes determinen. - Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario; (este texto Constitucional de 1964 coincide con el texto de 1978 que es el vigente".

Al respecto procede aclarar que tal jurisprudencia es en el siguiente sentido:

"La responsabilidad del empresario por accidente de trabajo no se determina según el estatuto que regía en la época en que ocurrió el hecho que la genera, sino que debe calificarse de acuerdo con la Ley vigente en el momento en que el conflicto se resuelve, dado que el fundamento de aquella responsabilidad no se basa en el accidente mismo sino en sus consecuencias posteriores que acarrean la incapacidad. Tomos XLIV, Página 2892; XLIV, 3473; XLV, 2018, XLVI, 3985 y XLVIII 586.

ACCIDENTES DE TRABAJO DETERMINADOS POR ACTOS DELIC--
TUOSOS:

"Cuando un hecho delictuoso se realiza, desde el pun-
to de vista de quien lo comete, en las mismas condiciones-
que si proviniera de cualquier fuerza física, cuya acción-
fortuita produce lesiones y aún la muerte del trabajador,-
tal hecho debe estimarse como accidente de trabajo, indepen-
dientemente de que tenga, a la vez el carácter de delito,-
siendo procedente establecer, en consecuencia, la obliga--
ción para el patrono de indemnizar a la víctima o a sus --
deudos". Ref. Págs. 2619, 2434, 1255, 6022 y 1100; Tomos-
XXXIV, XLV y XLIX.

ACCIDENTES DE TRABAJO, INDEMNIZACION POR, AUNQUE HA-
YA DESCUIDO DE PARTE DEL OBRERO.

"El patrono está obligado a indemnizar al obrero por
los accidentes de trabajo que sufra, aún cuando obre con -
descuido, de acuerdo con el artículo 317 de la Ley Federal
del Trabajo, el cual no exime al patrono de las obligacio-
nes que le impone el título que se refiere a los riesgos -
profesionales, porque el trabajador, explícita o implícita-
mente, haya asumido los riesgos de ocupación, porque el --
accidente haya sido causado por descuido o negligencia de
algún compañero de la víctima, o porque haya ocurrido por-
negligencia o torpeza de aquella, siempre que no haya habi-
do premeditación de su parte". Ref. Págs. 1285, 2026, --

2033, 3790 y 4648; Tomos XI, XL y XLIV.

ACCIDENTES DE TRABAJO FUERA DE LAS HORAS DE SERVICIO.

"No es necesario que el accidente se realice dentro de las horas de servicio para que sea considerado como un riesgo profesional, sino que basta con que se realice con motivo del trabajo; de manera que si el obrero se encontraba prestando servicios en beneficio del patrono cuando acaeci6 el accidente, a éste incumbe la responsabilidad del riesgo" Ref. Págs. 89, 1226, 1354, 25; Tomos XXIX, CIII y CV; Volúmen XC.

La Ley de la materia sigue diciendo en sus artículos 475 al 483 que a la letra dicen:

"....Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

"....Artículo 476.- Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513".

"....Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan

pueden producir:

1. Incapacidad temporal; II.- Incapacidad permanente parcial; III.- Incapacidad permanente total; y IV.-- La muerte.

"....Artículo 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo algún tiempo".

"....Artículo 479.- Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".

"....Artículo 480.- Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida".

"....Artículo 481.- La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador".

"...Artículo 482.- Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad".

"....Artículo 483.- Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador".

En los casos de incapacidad mental comprobada ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115".

De lo anteriormente transcrito, tanto del texto legal, como de las ejecutorias que contienen la interpretación que respecto de la observancia a la Fracción XIV del artículo 123, hace nuestro Tribunal máximo, es importante recalcar que, según la Suprema Corte, la protección al trabajador se extiende hasta el precepto de mayor bondad a sus intereses; como ocurre en materia penal, que es de aplicación estricta la norma que fija la pena menor o brinda mayor ventaja al reo. Así vemos que en materia de trabajo, como al reglamentarse el texto constitucional por la Ley, no se previó su alcance y es por ello que la Suprema Corte aclara que no rige el precepto que existía cuando ocurrió el accidente, sino que debe calificarse el riesgo conforme a la norma vigente cuando se resuelve el conflicto; ello es pues el índice de protección que la Ley otorga al trabajador.

En el segundo punto de las tesis relacionadas, es importante resaltar el hecho de que aún en casos delictuosos y

desde el punto de vista de quien lo comete, se considera -- que aún en causas de fuerza física extrañas al agente, el-- accidente de trabajo motiva indemnización a la víctima o a-- sus deudos, aún cuando el hecho tenga el carácter de delito.

Es asimismo observable que el patrono está obligado a indemnizar al obrero por los accidentes de trabajo, que sufra aún en casos de descuido, como lo establece el artículo 317 de la Ley, que se refiere al caso de descuido o negli-- gencia de la víctima del riesgo, lo que no exime al patrono de pagar la indemnización.

Finalmente, es importante referirnos al hecho de que el accidente ocurra fuera de la hora de labores, pero si el mismo resulta con motivo del trabajo, si el obrero se encontraba prestando los servicios en beneficio del patrón, cuando ocurrió el accidente, también debe el patrón cubrir del- pago como responsabilidad del riesgo.

2.- DISPOSICIONES SOBRE BENEFICIOS EN MUERTE POR RIESGO DE TRABAJO, EN LA LEY LABORAL.

El artículo 71 de la Ley del Seguro Social establece que si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado el Instituto otorgará a las personas consideradas como beneficiarios las prestaciones siguientes: Dos meses de salario promedio del grupo de cotización correspondiente al asegurado en la fecha de su fallecimiento, por concepto de gastos funerarios, cuya cantidad no será inferior a \$1,500.00 ni superior a \$12,000.00 y que se cubrirá a la persona, preferentemente familiar del finado, que presente copia certificada del acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral; a la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al 40% de la que hubiese correspondido al finado en el caso de tener una incapacidad total permanente y esta misma pensión corresponderá al viudo de la asegurada que, estando totalmente incapacitado, hubiere dependido económicamente de ella; a cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiere correspondido al asegurado tratándose de incapacidad total permanente; esta pensión se extingue si el huérfano recupera su capacidad para el trabajo; a cada uno de los huérfanos que lo sean de

padre o madre, menores de 16 años hasta los 25, si se encuentran estudiando en plánteles del Sistema Educativo Nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen del Seguro Obligatorio; a cada uno de los huérfanos que lo sean de padre y madre menores de 16 años hasta los 25, si se encuentran estudiando se les otorga una pensión equivalente al 30% de la que hubieran correspondido al asegurado, tratándose de incapacidad total permanente; igual pensión se otorga a los huérfanos de padre y madre que se encuentren incapacitados.

El Artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo determina que cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador la indemnización comprenderá:

- 1.- Dos meses de salario por concepto de gastos y funerales.
- 2.- El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

A lo anterior debe agregarse que con antelación la Ley Federal del Trabajo en su artículo 491 señala que, el trabajador tiene derecho a percibir el importe del salario íntegro mientras subsiste la incapacidad de trabajar, a partir del primer día de la incapacidad.*

* Herrera G., Alfonso.- Problemas Técnicos de Seguros Sociales.

En caso de accidente de trabajo puede ocurrir la muerte súbita o inmediata del trabajador, o bien el fallecimiento puede sobrevenir posteriormente a consecuencia de las lesiones sufridas por éste.

El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo se asemeja, si no iguala, en su contenido a los artículos relativos en la Ley del Seguro Social, y que es el artículo 72 del antes citado ordenamiento. Específicamente lo dispuesto por el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo manifiesta que; en caso de muerte del trabajador, la indemnización de salario, sin reducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen en un 25%, en el caso anteriormente indicado acerca de la negligencia del patrón en tomar las medidas de higiene y seguridad. Esto va relacionado íntimamente con lo dispuesto por el artículo que con anterioridad se señaló y que es el 501 de la Ley Federal del Trabajo el que dispone que, tienen 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% más, los hijos menores de 16 años y los mayores de esa edad si tienen una incapacidad de 50% o más.*

* Gaete Barrios A.- Principios Generales de Derecho del Trabajo.

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 - que 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 hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización.

IV. A falta de viuda, hijos y descendientes, las -- personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la concubina que reúna los requisitos señalados 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, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cuando acontece la muerte del trabajador y se deduce la acción del pago, de la indemnización correspondiente, o cuando reciba el aviso del fallecimiento, la Junta Permanente de Conciliación, la Junta de Conciliación y Arbitraje o el Inspector de Trabajo, llevarán a efecto una investigación para determinar que personas dependían económicamente del trabajador, ya sea en el lugar donde ocurrió el accidente, así como en donde tuvo su residencia anterior- el occiso si en el lugar de trabajo hubiere estado menos- de seis meses; mandarán fijar un aviso en el centro de trabajo convocando a las personas que se consideran beneficiarios, señalando un término de treinta días para deducir la acción y, también harán una convocatoria por los medios de publicidad que estimen convenientes.*

Una vez que se compruebe el riesgo, realizada la investigación, la Junta de Conciliación y Arbitraje, determinará que personas son las beneficiarias del trabajador y con derecho a la indemnización.

El patrón debe hacer el pago ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, entregando la cantidad a que tengan derecho los beneficiarios, quedando por este hecho, libre de toda responsabilidad. En caso de que después de hecho el pago, aparezcan personas que se consi-

*OIT.- Enciclopedia de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo.

deren con derecho a la indemnización, éstas deberán deducir sus derechos en contra de las personas que hubieren recibido el pago y no en contra del patrón que ya había quedado liberado.

1-B ESTUDIO CORRELACIONADO

La Ley Federal del Trabajo anterior definía a los -- "riesgos de trabajo" en su artículo 284, lo siguiente: -- "Riesgos Profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas".

La Ley de 23 de Diciembre de 1969, vigente actualmente, en su artículo 474, define: "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.- Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al -- trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquel".

La exposición de motivos de la Ley del Trabajo en vigor antes mencionada, al referirse en su Capítulo XL a -- "riesgos de trabajo", dice: "La teoría de riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran. De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas, la --

doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la del riesgo de autoridad, para concluir en lo que se llama actualmente "Riesgo de la Empresa". De acuerdo con esta doctrina la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos expresamente previstos en las leyes, y además, está obligado a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador; lo que es lógico, toda vez que es a cargo de la empresa cumplir con las medidas de seguridad y la falta u omisión ocasionan los accidentes. De esta manera, se ha apartado definitivamente la vieja idea del riesgo profesional: la responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores es de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento. El profesor francés Jorge Ripert acuñó una fórmula precisa para establecer el cambio operado en las ideas: "El problema se ha desplazado de la responsabilidad a la reparación".

Con base a lo anterior, la pregunta de una responsabilidad subjetiva carece de importancia, ya sea esta responsabilidad directa o indirecta, pues para que tenga derecho a la reparación el trabajador basta que exista el daño, por tanto se basa en la teoría objetiva del riesgo.

El Derecho Civil regula la responsabilidad con base

a la falta cometida, ésto, laboralmente es inadmisibile, --
pues mientras uno es un Derecho Privado que se funda en la
autonomía de la voluntad de los sujetos y es estricto y --
particular, el otro es un Derecho Público fundado en un interés
social y proteccionista en su concepción.

A mayor abundamiento, civilmente, la prueba del da-
ño es denigrante en el momento y pone el riesgo a cargo de
quien no interviene al crearlo y no al beneficiarlo por la
producción, que es el creador del riesgo: Ripert concluyó
que el Derecho Actual contempla, no al autor del daño sino
a la víctima, resolviendo así el problema, y por lo mismo,
la obligación de reparar, el daño es impuesto a la empresa;
"La responsabilidad por los accidentes de trabajo (dice el
profesor Gastón Morín) descansa en el derecho del obrero a
la existencia, por lo que tiene su justificación en si mismo
mo, ésto es, tiene su fundamento en la presencia del trabaja
jador, cuyo derecho a la existencia debe serle asegurado".

De lo antes expuesto se impone hacer definición y -
precisión en la terminología, ya que se habla de enfermedades
de trabajo, riesgos de trabajo, accidentes de trabajo,
que aún cuando tengan relación entre sí, no tienen la mis-
ma connotación y es por ello que precisa aclarar, el con-
cepto de cada una, por su relación íntima para determinar-
su contenido; las enfermedades de trabajo, como los acci-
dentes de trabajo comprendidos dentro de los riesgos de --

trabajo a que están expuestos los trabajadores con motivo o en el ejercicio de la actividad de trabajo. "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, a la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presenta*"; de esta definición conviene hacer resaltar dos circunstancias: primero, que la definición considera como lugar de trabajo no solamente los lugares cerrados en que están instaladas las empresas, sino cualquier lugar, la vía pública u otro lugar, al que se hubiese trasladado el trabajador; en segundo lugar que, el tiempo de trabajo en que el obrero esté desarrollando una actividad relacionada con la empresa.

A su vez, el artículo 475 define la enfermedad de trabajo como el estado patológico derivado de la acción -- continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador sea obligado a prestar sus servicios; en consecuencia, las enfermedades de trabajo pueden derivar de dos circunstancias, la del -- trabajo mismo o del medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

"Esta definición se aclara y armoniza en el Proyecto

* Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.

to de Exposición de Motivos y según algunos autores aún -- cuando explican la diferencia entre los términos de "rie-- gos profesionales", anterior, y "riesgos de trabajo", ac-- tual, dejando objetiva y únicamente la existencia del daño, aún la ley tiene algunas disposiciones en las que se habla de la falta inexcusable del patrón para aumentar el monto - de la indemnización; y de este modo nuevamente se toman en cuenta elementos ajenos al daño, sólo considerando también, en forma subjetiva, la "responsabilidad" del patrón en los casos que se señalan.

De cualquier modo, puede estimarse debidamente acla rada y fundada la modificación a los conceptos legales de "riesgos profesionales" y de "riesgos de trabajo", para -- los fines que persigue nuestro tema; aunque también los es tudiosos del Derecho Laboral señalan que parece no ser muy acertado el concepto de "los riesgos a que están expuestos los trabajadores, en ejercicio o con motivo del trabajo", - estimando más objetivo expresar "riesgos que sufren los -- trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo", ya que la sola exposición a esos riesgos no puede ocasionar, fa-- talmente, lesiones o perturbaciones funcionales, ni la muer te de los trabajadores y tan es así, que no todos los que desempeñan un servicio personal sufren accidentes o enfer-- medades derivadas de sus actividades, además que la simple exposición al riesgo no trae consecuencia alguna prevista-- por la Ley. Este argumento no es muy consistente, conside

rando la definición que el diccionario de la lengua tiene de la palabra riesgo, y que es; "Peligro, contingencia de un daño, cada una de las contingencias que cubre un contrato de seguro".

Los elementos constitutivos, desprendidos de lo anterior, de los riesgos de trabajo son: los peligros a que está expuesto el trabajador, al acontecimiento que le puede suceder a la persona unida en relación de trabajo subordinado mediante el pago de salario; y que dicha contingencia se realice en ejercicio o con motivo del desempeño de esos servicios.

Algunos tratadistas afirman que no se debía considerar como accidentes de trabajo; los ocasionados en tránsito, ya que no se derivan del ejercicio de la actividad del trabajador, ni con motivo de la misma y que por tanto no se deben a ningún acto, omisión o circunstancia relacionada con la empresa, sería injusto que el patrón tenga que sufrir las consecuencias legales por un acontecimiento al que es completamente ajeno. Otros estudiosos por el contrario afirman que; si el trabajador tiene necesidad de trasladarse de su domicilio al lugar de trabajo, para desempeñar sus servicios, las contingencias que existen en esta acción deben equipararse a cualquier otra actividad necesaria para el desempeño del trabajo, y, en consecuencia, estiman que son también accidentes de trabajo.

Es un elemento indispensable, según la Ley, para -- que se considere el accidente en tránsito de trabajo, que éste se realice en el traslado "directo" del domicilio del trabajador al lugar de trabajo, o viceversa. Esto ha dado lugar a diversos problemas e interpretaciones. Estimando muchos que; el trabajador, durante ese traslado, puede detenerse momentáneamente o seguir diversos caminos con el fin de llegar a su destino, aunque vafe del camino directo, normal o lógico. Algunos en contra-posición, opinan que no debe existir detención alguna o desviación, y que el -- traslado debe ser directo y por el camino lógico más corto*. En opinión personal que este último criterio no es el correcto, ya que debido a diversas circunstancias como --- puede ser el tráfico, el aprsuramiento o inclusive alguna necesidad inmediata, puede obligar al trabajador a detenerse momentáneamente o bien a variar la ruta por más corta buscando ganar tiempo o comodidad durante dicho traslado.

Concluyo estimando que debe correr el riesgo a cargo del patrón, en tanto no le proporcione un medio de transporte.

* Alberto Trueba Urbina.- Nueva Ley, Federal del -- Trabajo comentada.- Editorial Porrúa, 1970.

Castorena? Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- -- Págs. 122 a 136.

2-A

2.- DISPOSICIONES SOBRE BENEFICIARIOS EN MUERTE POR --
RIESGO DE TRABAJO, EN LA LEY LABORAL.

La Ley Federal del Trabajo, determina y reglamenta la fijación de beneficiarios de la indemnización por la -- muerte de un trabajador por riesgo en el trabajo, por medio de las disposiciones que a continuación relacionamos y comentamos, como sigue:

El Artículo 500 de la Ley mencionada, fija el derecho en los siguientes términos: "Artículo 500.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: I.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; II.- El pago de la cantidad que fija el Artículo 502; esta última disposición establece: 502.- En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al im porte de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el -- tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad -- temporal".

Como se puede notar el régimen establecido por nues

tra Ley de la materia es que el pago de prestaciones derivadas de la muerte del trabajador, proveniente de un riesgo por accidente de trabajo, no sufra menoscabo alguno ni se involucre en el pago de la indemnización que recibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal, pues de no ser así, se desvirtuaría la intención del legislador de cubrir a los deudos del trabajador la indemnización, consistente en la cantidad compensatoria de la pérdida irreparable que han sufrido, con la muerte del trabajador, pero que dicho pago es independiente de lo que la Ley fija como pensión a los derecho habientes, por dependencia económica del asegurado fallecido, dentro del régimen de seguridad que la ley especial de termina.

El artículo 501 del Código Laboral dice: "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 16 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 hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización;

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

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

El maestro Alberto Trueba Urbina, en su nueva Ley Federal del Trabajo, comenta este tema en la página 197 de la edición Porrúa 1970, en los siguientes términos:

"Desde el año de 1931 la Ley Federal del Trabajo -- creó la teoría de la dependencia económica que genera el derecho para obtener las indemnizaciones en los casos de accidente o enfermedades de trabajo, en favor de las personas que vivan a expensas del trabajador; pero la fracción III desvirtúa esta teoría social en relación con las concubinas reproduciendo en parte el artículo 1635 del Código Civil. Esta lamentable penetración del derecho privado en el laboral origina burda injusticia; si el trabajador tie-

ne dos concubinas, ninguna tendrá derecho a la indemnización, aunque las dos hubieran dependido económicamente de él, "Puritanismo Jurídico" conforme a los principios de justicia social que sustenta el artículo 123 Constitucional, debe repartirse la indemnización entre quienes dependían económicamente del trabajador y en proporción de esta dependencia".

Este artículo también es comentado por el Lic. Juan B. Climent Beltrán diciendo: "La fracción I del artículo 501, requiere la dependencia económica a la viuda o al viudo, pero al referirse después a los hijos, no menciona ese requisito para el derecho a la indemnización, que si era exigible en el artículo 297 derogado, y tampoco se exige la dependencia económica a la concubina, cuando a falta de viuda concurre con los hijos y ascendientes en los términos de la fracción III del artículo 501, aunque debe entenderse implícito ese requisito, pues lógicamente no puede tener una situación jurídica más ventajosa que la viuda".*

Este mismo autor, al final de sus comentarios, señala las siguientes ejecutorias:

*Juan B. Climent Beltrán.- Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge 1970.

EJECUTORIA, RIESGOS PROFESIONALES INDEMNIZACIONES ASCENDIENTES.

Tienen en su favor la presunción legal de la dependencia económica y, por lo tanto, para privarlos del derecho, aparte de la indemnización, es necesario que se pruebe expresamente que no dependían del trabajador muerto --- (D-961/54, Ana María Herrera Vda. de Martínez, 9 de julio de 1954).

EJECUTORIA, RIESGOS PROFESIONALES, DEPENDENCIA ECONOMICA.

Para que la dependencia económica de la presunta beneficiaria pueda estimarse acreditada, debe comprobarse, en caso de que ésta no haya vivido con el trabajador fallecido, que las cantidades que recibía tenían los caracteres de continuidad y periodicidad, así como la proporción en que dependía del finado, pues las simples remisiones de dinero a título de ayuda económica no engendran el derecho de las personas a las cuales la Ley quizá proteger (D-5273/43, Administración de los Ferrocarriles Nacionales de México, 5 de junio de 1944).

EJECUTORIA, RIESGOS PROFESIONALES DEPENDENCIA ECONOMICA -- PARCIAL.

No priva del derecho de percibir la indemnización - (D-8348/63, Mercedes Serrano y Coags, 16 de julio de 1964).

EJECUTORIA, RIESGOS PROFESIONALES DEPENDENCIA ECONOMICA -
 CUANDO EL TRABAJADOR FALLECIDO USABA UN NOMBRE DISTINTO -
 AL SUYO.

Es idónea la prueba testimonial para demostrar la
 identidad del trabajador. (D-1331/47, San Francisco Mi-
 nes of. México, 4 de junio de 1949).

EJECUTORIA, RIESGOS PROFESIONALES BENEFICIARIOS.

El pago de las prestaciones no requiere juicio su-
 cesorio.- Llenando una laguna de la Ley, la costumbre ha
 establecido que estas prestaciones no se consideren como
 bienes hereditarios, que pueden ser reclamados por los de-
 pendientes económicos mediante el procedimiento laboral,-
 al igual que cuando se trata de indemnizaciones derivadas
 de riesgo profesional. (D-2119/47, Petróleos Mexicanos,-
 5 de junio de 1948.

El maestro Baltasar Cavazos Flores Únicamente hace
 el comentario que conforme a la Ley Federal del Trabajo,-
 el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene derecho a -
 recibir la indemnización cuando no haya persona alguna --
 que dependa económicamente del trabajador, cosa que no --
 ocurría en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que-
 el patrón simple y sencillamente no entregaba indemniza-
 ción alguna*.

*Baltasar Cavazos Flores.- Manual de Aplicación e -

Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Confederación Patronal de la República Mexicana México (Primera Edición) p. 355 posteriores a la muerte del trabajador.

Estas cartas podían ser modificadas cada vez que el trabajador lo deseara y sin tomar en cuenta las circunstancias particulares de cada persona que se nombrara como beneficiaria, sin importar inclusive si esta dependía económicamente o no del trabajador. No debemos olvidar que existen muchas obligaciones morales que no tienen relación alguna con la dependencia económica.

En esta forma se respetaría la voluntad del trabajador, lo cual es primordial y se evitarían procedimientos inútiles ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Además no existirían pleitos entre hermanos, concubinas, hijos y demás familiares, conservando unida a la familia (lo que debe ser la meta de toda legislación social por mínimo ético, que debe contener, tomando en consideración que la familia es la base de nuestra actual sociedad y que de su estructura sólida depende la moralización de nuestra actual comunidad, quienes acatarían o no la decisión del trabajador muerto), sin enfrascarse en juicios con el consiguiente gasto en abogados y la consabida pérdida de tiempo.

Solamente para los casos en que las personas nombra

das en la "carta-disposición" de la indemnización por muerte del trabajador, hubieran fallecido o estuvieran ausentes y en el caso de que se temiera que el documento hubiese sido alterado, se podría iniciar un procedimiento de oposición en el último de los casos, un juicio de péritos y en el primero, un procedimiento especial administrativo para determinar la dependencia económica.

La norma que se critica tiene cierta semejanza con el Art. 1602 del Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales, en el que se establece que personas tienen derecho a heredar por sucesión legítima, en cuanto al orden que se señala y que es el siguiente:

Los descendientes, cónyugue, ascendientes, parientes, colaterales dentro del cuarto grado y en algunas ocasiones y a falta de ellos la beneficencia pública. En tanto que en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo es el siguiente: La viuda o el viudo, (cuando tenga una incapacidad de 50% o más) los hijos menores de 16 años o mayores de esta edad cuando tengan una incapacidad de 50% o más, los ascendientes, la concubina si es única, así como cualquier persona que dependa económicamente del trabajador, y a falta de ellos el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para mí, resulta absurdo e incomprensible que el --

viudo necesite tener una incapacidad de 50% o más y depender económicamente de la trabajadora para poder recibir la indemnización por muerte, absurdo si tomamos en consideración que en el momento de la muerte de la trabajadora, puede ocurrir que el esposo no tenga trabajo debido a ese -- gran problema social que es la falta del mismo o la negativa de los patrones de dárselo a personas mayores de cuarenta años, lo cual hace que dicho trabajador que depende en forma íntegra de su esposa en el aspecto económico, no tenga derecho a recibir una indemnización por no estar baldado o imposibilitado para el trabajo, además en el caso de que la trabajadora no hubiera tenido hijos o ascendientes -- la indemnización pasaría al Instituto Mexicano del Seguro Social, todo lo cual va en contra del espíritu del artículo 123 Constitucional y de la idea de justicia social que se deriva del mismo.

El concubino, para los moralistas que hicieron la Ley debe ser una persona despreciable puesto que no se le da el menor derecho para recibir la indemnización por muerte de la trabajadora lo cual es una injusticia, si tomamos en consideración que el concubinato es una institución --- respetada puesto que persigue los mismos fines que el matrimonio y que son:

Establecer un hogar, tener descendencia y apoyarse-

mutuamente en los problemas de la vida, pero parece que el legislador confunde al concubino con el mantenido o vividor o sea, la persona que se dedica a explotar a las mujeres. ¡Cuantos concubinatos entre gente obrera son más respetables que los matrimonios de la llamada "mejor sociedad"! y ¡cuantas personas han recibido una educación más sólida en hogares formados por concubinos que en hogares formados en uniones civiles! por lo cual, la institución del concubinato es una institución respetable y la discriminación al mismo, es un absurdo que las leyes deben resolver en forma inmediata.

El que sólo los hijos menores de 16 años o que tengan una incapacidad de más del 50% para el trabajo, tienen derecho a recibir la indemnización por muerte derivada de un accidente de trabajo de su padre o de su madre, es otro absurdo, ya que puede ocurrir que hijos mayores de 16 años sean los que más necesiten la ayuda de la indemnización, por estar estudiando, dedicándose a una actividad lícita, que además, tengan el carácter de principiantes o simplemente, por estar buscando una oportunidad de salvación, en un sistema económico híbrido que considera, muchas veces, a los jóvenes como delincuentes en potencia, prejuzgando impropriamente.

Puede ocurrir el caso de una hija de 17 años, sea -

la única que pueda hacerse cargo de la familia y que la madre trabaje, a falta del padre; al fallecimiento de la madre, la hija no podría recibir la indemnización, lo que resultaría injusto, toda vez que no se puede suplir la ausencia del jefe de la familia, que además es la base en que se sustenta la economía para su subsistencia y, es obvio, que el patrimonio familiar de un trabajador sólo lo constituye el producto de su trabajo, por lo que el caso de la menor queda fuera de lo previsto por la Ley para la protección, con lo cual indudablemente, que se comete una injusticia y se genera una tragedia, por falta de disposición expresa, que es base para que el patrono eluda su responsabilidad moral, actitud que resulta un acto de lesa humanidad.

3.-ALGUNAS OTRAS NORMAS

LEY DEL SEGURO SOCIAL

En el régimen de seguridad que con carácter obligatorio establece este cuerpo de leyes, conviene hacer notar que el artículo 2o., se refiere a la seguridad social que se establece para garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual; el artículo 7o. a su vez dice que el Seguro Social cubre la contingencias y proporciona los servicios en que se especifican en cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por la Ley y su reglamento; el artículo 10o., establece que las prestaciones que corresponden a los asegurados y a sus beneficiarios son inembargables, salvo el caso de mandato judicial por pensiones alimenticias y hasta el 50% de las pensiones y subsidios otorgados a los asegurados.

Ahora bien, respecto del seguro de riesgos de trabajo la Ley del Seguro Social sustenta el mismo concepto o sea, "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con-

motivo del trabajo".- Artículo 48.- Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo o de este a aquel.- Art. 49.- Como puede notarse, estas disposiciones están de acuerdo con el texto legal del trabajo y aún más, con la jurisprudencia de la Suprema Corte que lo completa, como ya quedó transcrito en el artículo 49 que antecede.

Como hacer comentario sobre cada una de las disposiciones legales de esta ley, resultaría prolijo y redundante, toda vez que en su mayoría coincide con las disposiciones de la Ley del Trabajo, que seguramente han inspirado al régimen de seguridad social que norman los actos del Instituto de este nombre, solamente haremos incapié en que las prestaciones en especie, consisten en asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; servicios de hospitalización; aparatos de prótesis y ortopedia; y rehabilitación, tal como lo enuncia el artículo 63 en sus cuatro fracciones; que por lo que hace a las prestaciones de dinero, el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero, consistentes en el-

cien por ciento de su salario, si el accidente lo incapaci
ta para trabajar y mientras dure la inhabilitación; este -
subsidio se otorgará entre tanto no se declare capacitado-
para trabajar, o bien se declare la incapacidad parcial o-
total, en los términos del reglamento respectivo; al decla-
rarse la incapacidad permanente total del asegurado, éste
recibirá una pensión mensual de acuerdo con la tabla res--
pectiva, la que está formulada con base en el salario dia-
rio, grupo de clasificación, tomándose también promedio y
el caso de pensión mensual, etc. Art. 65.

Es obvio aclarar que para fijarse la incapacidad --
del trabajador, misma que sirve de base para determinar el
monto del pago de indemnización y en su caso, de pensión,-
debe ocurrirse a la Junta de Conciliación en un procedimin-
to rápido, en el que se escucha la petición y con base --
en el dictámen médico y en lo expuesto por el patrón deman-
dado, la Junta resuelve, remitiéndose el caso al Instituto
del Seguro Social quien da cumplimiento, en los términos -
de la reglamentación especial, de dicho pago, puesto que -
también es escuchado y atendido cuando hay inconformidad.

C A P I T U L O II/

Panorama de los procedimientos laborales.

- 1.- El ordinario.
- 2.- Los especiales.
- 3.- Para conflictos de naturaleza económica.

PANORAMA DE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES.

1.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

La exposición de motivos de la Nueva Ley Federal -- del Trabajo, con relación al Derecho Procesal del mismo, - establece que aún habiéndose tomado en cuenta y estudiado la conveniencia de dividir la Ley Federal del Trabajo en - dos partes; Una Subjetiva que consagra los derechos de las partes y otra Adjetiva que debía contener las normas para hacer efectivos esos derechos. Lo anterior no se llevó a cabo porque se juzgó que fraccionaría la unidad del derecho del trabajo alejándolo de su fundamental fin, que es - la relación con la justicia social, pues se considera que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas - tendientes a dar efectividad al Derecho Sustantivo, cuando éste es violado por alguno de estos dos factores de la producción; trabajador o patrón.

Consta en la iniciativa que se estudió la posibilidad de hacer una substancial modificación en los procesos laborales, transformándolos de procedimientos puramente ora les, pero como resultado de encuestas efectuadas entre tra bajadores, patronal y personal de las Juntas, se llegó a - la conclusión de que si bien teóricamente es preferible un

sistema oral, existen grandes fallas en la práctica, sobre todo si tomamos en cuenta que para el caso de amparo impuesto en contra de los laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitaje es necesario que los datos fundamentales del proceso sean incluidos y señalada la relación con las pruebas, para ser consideradas por el más alto Tribunal de esta Nación, así mismo también sería necesario, de llevarse a cabo un proceso puramente oral, que se multiplicaran las Juntas de Conciliación y Arbitaje, lo que no sería imposible ni conveniente, en el actual estado de Nuestras Instituciones Jurídicas.

Encontramos en Nuestra Ley Federal del Trabajo, que contiene normas tanto en su aspecto literal, como en su espiritu, de la anterior ley que nos regía, si bien han cambiado su ubicación y otras pueden considerarse como disposiciones nuevas, ya que no cuentan con antecedentes de la Ley anterior. Todo obedece a que el Derecho Obrero constantemente evoluciona y se está formando con la práctica de los Tribunales del Trabajo.

A fin de señalar tales preceptos y pretendiendo seguir un orden lógico, es necesario dividir el inciso que nos ocupa en varios subincisos, mismos que a continuación pasamos a tratar.

A.- FORMALIDADES PROCESALES.

De acuerdo al artículo 685 se conserva la tradicional fórmula que tenía el artículo 440 de la antigua Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que en materia laboral no se exige fórmula determinada en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, pero si se obliga a las partes a que precisen los puntos petitorios y citen sus fundamentos. No se trata pues de la observancia o cumplimiento sobre un derecho preexistente, sino de crear las normas básicas que habrán de aplicarse en lo futuro a las relaciones de trabajo y su afinidad con el tema de estudio.

Como diferencias específicas entre la Ley que nos rige y la que nos rigió, señalaremos que en la nueva ley se fijan los requisitos que habrán de satisfacer las personas que deben emitir los dictámenes periciales y la forma y términos que deberán ser las resoluciones correspondientes, disposiciones que no tenía la anterior ley. Cabe señalar también que la Nueva Ley Federal del Trabajo, no contiene preceptos que autoricen a la Junta en casos urgentes y con vista de la documentación exhibida, a decretar la suspensión de labores, clausura de los negocios de que se trata, reajuste de horas, salarios o modificaciones de las horas de trabajo en forma provisional, facultad que si tenía la anterior ley en su artículo 581.

En cuanto al procedimiento en esta clase de conflictos, el artículo 793, que nos rige actualmente, dispone -- que la Junta la recibir la solicitud deberá citar a las -- partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes y cuyo desarrollo comprenda los siguientes puntos: 1.- Tener por desistido al promovente si no -- concurre a la audiencia; 2.- Si la contraria no concurre se le tendrá inconforme con todo arreglo y el promovente -- hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y formulará su petición.

3.- Si concurren las dos partes, después de oír -- sus alegaciones tratará de conciliarlas; 4.- Si hay convenio este se equipará al viudo; 5.- Si no hay convenio, harán las partes una exposición de los hechos y formularán sus peticiones; 6.- En este último caso, la Junta dentro de los tres días siguientes nombrará peritos para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y dictámen sobre la forma en que según su parecer, puede solucionarse el conflicto (artículo 795); 7.- Rendido el dictámen en un término no mayor de treinta días se entregará copia a las partes (artículo 803); 8.- Si se impugna el dictámen, se citará a una audiencia de pruebas (artículo 805); 9.- Concluida la recepción de pruebas se concederán 72 horas para alegar por escrito (artículo 807); 10.-

Concluído el término para alegatos se formulará un dictámen (artículo 808); cuyas copias se entregarán a los representantes (artículo 772), debiendo discutirse el dictámen dentro de los diez días siguientes a tal entrega (artículo 810), después se engrosará la resolución, dentro de los seis días siguientes a la fecha en que concluyó la audiencia de discusión y votación (artículo 812), misma resolución que produce los efectos jurídicos inherentes a los laudos (artículo 815).

Ahora bien, para los casos citados se ordena la celebración de una sola audiencia cuyo primer paso es avenir a las partes, de no resultar posible tal avenimiento, en la misma audiencia cada parte expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones, ofrecerá y rendirá las pruebas que le sean aceptadas y al concluir la recepción de pruebas, la Junta oirá los alegatos de las partes y dictará la resolución correspondiente (artículo 785). En los casos de indemnización por muerte, previamente a la audiencia deberá haberse practicado una investigación tendiente a determinar que personas dependían económicamente del trabajador fallecido. En estos momentos de procedimientos especiales, con las excepciones expresamente señaladas, la Junta se integrará con el auxiliar, (artículos 783, 503 y 786).

No obstante lo anterior se impone a las partes el -

cumplimiento de ciertos requisitos, indispensables para la actuación de la autoridad y entre ellos, debemos mencionar la obligación señalada por el artículo 687, que dispone -- que las partes deben señalar, en el primer escrito o compa rencia, domicilio para oír notificaciones. El nuevo precepto contiene un adelanto al artículo 441; de la Ley dero gada, que es su antecedente, ya que prevee el caso de que alguna de las partes no cumpla con tal obligación y en tal supuesto, ordena que las notificaciones se hagan a las par tes mediante publicaciones en los estrados de la Junta, pe ro el artículo 690 al que remite, tiene aplicación para -- aquellos casos de notificaciones personales que no sean la primera, pero teniendo como supuesto que se ha señalado el domicilio, pues ello se desprende de su texto que a la letra dice: "Artículo 690.- Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o su representante en el local de la Junta si concurren a ella el mismo día que se dicte la resolución, O EN LA CASA O LOCAL QUE HUBIESE DESIGNADO, si está presente, y caso contrario se le dejará una copia de la resolución, autorizada por el actuario. SI LA CASA O LOCAL ESTA CERRADA, se fijará la copia en la --; puerta de entrada o en el lugar de trabajo. El actuario cumplirá lo dispuesto por el párrafo final del artículo an terior".

En beneficio de los trabajadores, se ha dispuesto -

que, con apoyo en el artículo 686 de la propia Ley; que -- cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o la denominación o razón social de la empresa, deben precisar en su escrito inicial la ubicación de la misma o establecimiento, oficina o lugar en donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón por lo menos; ésto aunado a lo que dispone el segundo párrafo del artículo 687 en el sentido de que, cuando haya desaparecido la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiese señalado, de conformidad -- con lo dispuesto por el artículo 25 fracción I, que obliga a especificar en el escrito relativo a las condiciones generales de trabajo; el nombre, la nacionalidad, la edad, el sexo, el estado civil y el DOMICILIO DEL TRABAJADOR Y DEL PATRON y faltando esa designación, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se -- prestaren los servicios y se fijará copia de la demanda en los estrados de la Junta, lo que constituye la seguridad -- casi absoluta de que ninguna demanda sufrirá retraso por -- no conocerse el domicilio del demandado.

Es consecuente hacer notar que en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, se contienen normas que tanto en su aspecto literal, como en su espíritu coinciden con la -- antigua codificación federal; otras conservan el espíritu de la que nos regía anteriormente, si bien a cambiado su --

ubicación y finalmente, existen disposiciones completamente nuevas porque no tienen antecedentes en la legislación anterior. Todo obedece a que el derecho obrero no es estático y constantemente evoluciona y se ensancha, toda vez que se está formando con la práctica diaria de los Tribunales del Trabajo y las frecuentes tesis nuevas que de la interpretación de la materia hace nuestro Tribunal máximo al estudiarse los distintos laudos de los cuerpos Colegiados-Laborales, que van a revisión por virtud del juicio de garantías, o sea, el juicio constitucional.

Pero antes de entrar a referirnos a dicho punto, es necesario tratar lo de la forma de emplazar y hacer saber las resoluciones, así como la de hacer comparecer a las partes al procedimiento, puesto que es acción primaria y elemental, igualmente de observancia general, que además es base de fijación de competencia para la autoridad o tribunal que interviene.

B.- NOTIFICACIONES.- A diferencia de lo que establecía la Ley anterior, en el sentido de que sólo la primera notificación será personal, así como el auto de radicación, o sea el primer proveído que dicten las Juntas Centrales al recibir los autos de las Juntas Locales o Regionales; el artículo 688 de la Ley Federal del Trabajo que nos rige, amplía los casos de notificación que debe ser personal, incluyendo además de los ya señalados, el auto -

de la Junta que haga saber a las partes que se recibió la sentencia de amparo, así como el proveído que ordena la reanudación del procedimiento, el auto que cita para absolver posiciones, igualmente el que debe notificar a terceros, el que cite para la audiencia a fin de proveer sobre el desistimiento del actor a la acción intentada, el de declaración de incompetencia, el del laudo y todos aquellos casos urgentes cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta, lo que de hecho permite que sea la autoridad la que en todo caso determine cuando la notificación debe ser personal, como quedan expresamente señalados por el artículo citado.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 692 del Código Laboral que nos rige, se terminó con las especulaciones surgidas en la práctica diaria al amparo de la Ley que nos regía, que no contenía disposición alguna que determinara en que momento surten sus efectos las notificaciones, pues el precepto mencionado específicamente determina que las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora que se practiquen, y las que no lo son, al día siguiente de su publicación. Ello tiene singular importancia sobre todo por lo que hace a la forma de computar los términos procesales, como se verá más adelante. El segundo párrafo del mismo precepto prevee la publicación de un boletín que contenga las listas de las notificaciones, lo-

que beneficia la seguridad procesal de las partes.

El artículo 694 de la Ley vigente, lo consideró más técnico que el 457 de la Ley que nos regía anteriormente, porque en su observancia al hablar de las notificaciones a las partes acreditadas en la Junta y con el antecedente, pues en forma general se refiere a representante de cualquiera de las partes y no sólo al Procurador de la Defensa del Trabajo, como lo establecía el dicho precepto anterior del ordenamiento proeedente, para tenr por legalmente hechas las notificaciones a tales representantes.

C.- NULIDAD DE LAS NOTIFICACIONES.- De conformidad con lo dispuesto por el artículo 695, las cuestiones de nulidad deberán resolverse mediante la tramitación de un incidente, como se desprende de su texto al ordenar que se hagan a las partes y se reciban las pruebas que se estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a los hechos que sirven de base a la cuestión de nulidad. Es procedente hacer el comentario en el sentido de que, en este aspecto, la ley en vigor actualmente difiere por completo de la anterior, pues el artículo 446 de aquella, expresamente disponía que las cuestiones de nulidad, deberían de resolverse de plano sin substanciación de incidente. Considero que el anterior sistema era mejor, por obviar trámite y no obstaculizar la justicia laboral que, por ser de orden público, demanda preferencia y rapi-

déz, siendo más benéfico a las partes en el juicio el precepto anterior.

D.- EXHORTOS.- De esencial importancia es el contenido del artículo 698 de la nueva Ley Federal del Trabajo, referente a que las diligencias que deban desahogarse en un lugar distinto de aquel en que resida la Junta sea encomendada al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, o al Juez más próximo al lugar en que deban practicarse, pero anteriormente tales diligencias estaban al amparo de lo dispuesto por el artículo 447 y no se encomendaban al Juez o a la Junta más próxima, sino al Juez o Junta que tienen jurisdicción en el lugar donde deba practicarse la diligencia, que no siempre es el más próximo, lo que traería como consecuencia un inevitable retardo en el despacho de los exhortos y los consiguientes gastos que demanden viáticos de los funcionarios encargados de tales diligencias.

Asimismo el precepto citado dispone que, en caso -- que las partes señalen domicilio en el lugar de residencia de la Autoridad exhortada, se les notifique personalmente; en caso contrario, las notificaciones que esta Autoridad deba practicarse les harán por medio de los estrados u oficinas. Por último y con relación al aspecto finalmente tratado cabe mencionar lo que se establece, en el sentido de que no se aceptarán diligencias que deban practicarse -

en el extranjero, salvo que se demuestre que son absolutamente indispensables, para probar hechos fundamentales de la demanda o de la contestación.

A diferencia de lo que establecía el artículo 449 de la Ley anterior, en el artículo 701 de la Ley Vigente se señalan términos perentorios dentro de los cuales las Autoridades exhortadas deberán proveer y diligenciar los exhortos, si bien no restringe la libertad de éstas para que en casos especiales y respecto de diligencias, cuya practica requiera término mayor de cinco días a que se refiere el artículo aludido, pueden fijar el que se juzgue necesario:

e).- TERMINOS PROCESALES.- El artículo 703 de la Nueva Ley Federal del Trabajo por su texto, si definitivamente introduce duda y resulta más claro lo que el artículo 452 disponía, en el sentido de que los términos empezaban a correr desde el día siguiente aquel en que se hacía el emplazamiento, citación o notificación, por lo que en la práctica se computa en esta forma, al hacer la interpretación correspondiente, a pesar de los litigantes de mala-fé, o cuando convenia a los intereses de alguna de las partes se planteó el problema relativo a que si el mero acto de la citación, notificación, emplazamiento eran suficientes para que empezará a correr el término o si en estricto

en el extranjero, salvo que se demuestre que son absolutamente indispensables, para probar hechos fundamentales de la demanda o de la contestación.

A diferencia de lo que establecía el artículo 449 de la Ley anterior, en el artículo 701 de la Ley Vigente se señalan términos perentorios dentro de los cuales las Autoridades exhortadas deberán proveer y diligenciar los exhortos, si bien no restringe la libertad de éstas para que en casos especiales y respecto de diligencias, cuya practica requiera término mayor de cinco días a que se refiere el artículo aludido, pueden fijar el que se juzgue necesario.

e).- TERMINOS PROCESALES.- El artículo 703 de la Nueva Ley Federal del Trabajo por su texto, si definitivamente introduce duda y resulta más claro lo que el artículo 452 disponía, en el sentido de que los términos empezaban a correr desde el día siguiente aquel en que se hacía el emplazamiento, citación o notificación, por lo que en la práctica se computa en esta forma, al hacer la interpretación correspondiente, a pesar de los litigantes de mala fé, o cuando convenía a los intereses de alguna de las partes se planteó el problema relativo a que si el mero acto de la citación, notificación, emplazamiento eran suficientes para que empezará a correr el término o si en estricto

derecho, se hacía necesario que tal acto surtiera sus efectos en la forma de la Ley Procesal. La nueva disposición termina con tales dudas, ya que el artículo 703 dice a la letra: "Los términos empezarán a correr el día siguiente en que surta efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento".

De singular importancia es lo dispuesto por el artículo 704 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de -- que en NINGUN TERMINO se contarán los días en que no pueden tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria en la propia ley; anteriormente en la Ley que -- nos regía, en su artículo 453 se refería exclusivamente a que en ningún término señalado por día se contarán aquellos en que no pueden tener lugar actuaciones ante la Junta, o sea que se refiere a días hábiles y ello es conforme a la interpretación que al respecto a hecho la Suprema Corte; el nuevo artículo como ya se analizó se refiere a todos los términos, sean o no los señalados por día, es decir, no hace distinciones. Art. 705.

f).- DIAS Y HORAS HABILES.- El artículo 708 considerará ya a los Presidentes de las Juntas Especiales como autoridades que pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias cuando exista causa urgente que así lo exija. El artículo 455 de la anterior --

ley se puede considerar como antecedente, pero sólo se refiere a las juntas y a los Presidentes de la misma. Por lo demás relativo a este capítulo, la ley anterior y la ley vigente coinciden en lo esencial.

g).- FORMA DE ACREDITAR LA PERSONALIDAD.- La fracción II del artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo, no debe considerarse como una novedad con relación a las disposiciones que contenía el artículo 459, al disponer que los representantes de los sindicatos acreditan su personalidad con la certificación que les extiende el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la Directiva del Sindicato. Así lo ha querido la naturaleza del procedimiento laboral. Por lo demás las disposiciones contenidas en las diversas fracciones del citado artículo 709 resumen lo dispuesto por el artículo 459 de la anterior ley que nos regía, si acaso debe hacerse la observación de que, en tanto que ahora se refiere en forma general a las normas o leyes que rigen las cuestiones de personalidad.

h).- ORALIDAD DEL PROCEDIMIENTO.- Volvemos a este tema que tratamos desde otro ángulo en el capítulo II - primer inciso, manifestando que aún cuando aparentemente no tiene disposiciones de mayor trascendencia, y no constante lo que se ha dicho en relación con la exposición de

nituvís, en el segundo párrafo del artículo 712 de la Nueva Ley Federal del Trabajo hace que se reviva la vieja polémica, sobre la naturaleza oral y escrita del proceso en materia del trabajo al ordenar que lo actuado en las audiencias se hará constar en actas firmadas por el Secretario, lo que es una garantía.

Tradicionalmente como sabemos, se vino considerando que el resumen escrito de las actuaciones dispuestas por el artículo 465 de la Ley que nos regía, no desvirtuó la naturaleza fundamental oral del proceso del trabajo, sino que, por el contrario, debió considerarse como un complemento de la oralidad que sirve para recordar hechos y circunstancias del proceso, tan es así, que esa ha sido la práctica aún sin haber anteriormente disposiciones expresas en tal sentido.

i).- VOTACION DE LA RESOLUCION.- Las disposiciones de los artículos 713 y 714 en relación con el 620 fracción II, inciso a) de la Nueva Ley Federal del Trabajo, constituyen el mayor paso dado por la legislación para lograr una mayor celeridad en la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, puesto que en adelante no será obstáculo para la actuación de la junta de audiencia la presencia de los representantes del Capital o del Trabajo, y el hecho de que éstos-

se nieguen a votar, a firmar determinada actuación, basta la presencia del Presidente o Auxiliar que podrán dictar la resolución que procede, salvo las que traten sobre personalidad, competencia, desistimiento de la acción por falta de promoción y sustitución de patrón. Pero aún en esos casos y si después de citados los representantes para la votación de tales cuestiones no comparecen, el Presidente dictará la resolución que proceda.

Sólo por señalar un ejemplo de la importancia de las disposiciones comentadas, diremos que por fin se terminó el viejo y a sueldo sucio juego de la llamada "DESINTEGRACION DE LA JUNTA", tan utilizado por los litigantes de mala fé y representantes sin escrúpulos.

Es importante recalcar que los representantes del Trabajo y del Capital, olvidan que en las Juntas, son integrantes de un Tribunal de conciencia, por lo que debían actuar en forma independiente, al administrar justicia, olvidando el origen de su nombramiento, máxime que cobran sueldo del Estado en que actúan.

Asimismo y en aplicación de las disposiciones que los preceptos señalados contienen, se evitará en lo sucesivo que alguno o los dos representantes propietarios se nieguen a discutir, votar o firmar indefinidamente un asunto, cuando la resolución sea contraria a los intereses de las-

agrupaciones que los nombraron, puesto que en tales casos, se procederá sucesivamente a la cita, requerimiento, sustitución y nombramiento en última instancia, para la parte de la autoridad de quien debe asumir tales funciones ante la negativa indebida de aquellos.

j).- CORRECCIONES DISCIPLINARIAS.- Como un beneficio para los trabajadores el artículo 716 fracción II, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, expresamente determina que tratándose de correcciones disciplinarias, que se traduzcan en multa aplicada a un trabajador, la misma no podrá exceder del importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional, o sea, de una semana de salario, disposición que no contenía el Código anterior en materia laboral, lo que substancialmente se identifica con el artículo 467 de la Ley que nos regía y de conformidad con el nuevo artículo 636 al cual se remite, siempre en beneficio de la brevedad que debe tener el procedimiento laboral, se establece como corrección disciplinaria para el personal jurídico y administrativo de la junta que incurre en morosidad en el desempeño de sus funciones, la amonestación o suspensión del cargo hasta tres meses, ya no tan sólo la simple multa cuyo máximo era de veinte pesos. Con idénticos fines el nuevo artículo 720 otorga facultades a los Presidentes de las Juntas Especiales y a los Auxiliares, ya no tan sólo al Presidente de la Junta, para emplear los

medios de apremio a efecto de hacer cumplir las resoluciones de las Juntas.

k).- LLAMAMIENTO A TERCEROS.- La redacción del artículo 723 del Nuevo Código Laboral, que prevee el llamamiento a terceros interesados al juicio, o a la comparecencia de éstos al mismo, es más afortunada que la del artículo 481 de la Ley anterior, cuyo primer párrafo dió y ha dado margen en la práctica, al planteamiento de diversos problemas, sobre todo, el derivado que se ha pretendido encontrar en dicho párrafo que contenía el artículo 459 al que ya hicimos mención y no cabe insistir.

2.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

En el capítulo sexto del título 14 (artículo 782 al 788), la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece la tramitación de un procedimiento sumarísimo para los conflictos que se susciten con motivo de:

1.- La aprobación que debe dar la Junta de Conciliación y Arbitraje respecto del escrito que contenga las condiciones generales de trabajo, cuando el servicio ha de --- ser prestado por un mexicano fuera de la República Mexicana (concretamente respecto a la fianza o a la constitución del depósito que debe otorgar el patrón para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas) (artículo 28-fracción III);

2.- De las obligaciones de las empresas y de los - trabajadores y prohibiciones de estos últimos, relativas a la habitación dadas a los mismos (artículo 151).

3.- De la inconformidad con la determinación de la antigüedad del trabajador (artículo 158);

4.- De la repatriación o traslado al lugar conveninido de los trabajadores de los buques, salvo los casos de - separación por causas no imputables al patrón (artículo -- 204 fracción IX);

5.- De la repatriación de los trabajadores de los buques, del pago del importe de sus salarios hasta su restitución al puerto de destino, del pago de las demás prestaciones a que tuviere derecho, de la indemnización que deba dárseles en caso de que no se les proporcione otro -- trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón, -- cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro --- (artículo 209 fracción V);

6.- De los trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, importe de los salarios, bonificaciones y peligros arrostrados (artículo 210);

7.- De la repatriación o traslado al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o -- inutilice fuera de ese lugar y del pago de salarios y los gastos de viaje hechos al respecto (artículo 236 fracción III);

8.- De la determinación de la pérdida de la mayo-- ría de de trabajadores que produce la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo (artículo 389);

9.- De la pérdida de la administración del contra-- to ley en cada empresa, por pérdida de la mayoría (artículo 418);

10.- De la solicitud que se haga a la Junta para --

que subsanen las soluciones del Reglamento Interior de trabajo o se revisen sus disposiciones contrarias a la Ley Federal del Trabajo y demás normas de trabajo (artículo 424-fracción IX);

11.- De la suspensión temporal de las relaciones de trabajo debido a la fuerza mayor o caso fortuito, no imputable al patrón o por incapacidad física o mental de éste, o por causas de su muerte, por la falta de materia prima no imputable al patrón, así como falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellos sean indispensables (artículo 427 fracciones I, II y VI);

12.- De la terminación de las relaciones de trabajo en los casos de fuerza mayor o caso fortuito, no imputable al patrón o por incapacidad física o mental del patrón; agotamiento de la materia objeto de una industria extractaria y en los casos de concurso o quiebra legalmente declaradas, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (artículo 434 fracciones I, III y V);

13.- De la autorización para obtener la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos -

que originan reducción de personal y por causa de la deter
minación de las indemnizaciones que corresponden a los rea
justados (artículo 439);

14.- Del pago de las indemnizaciones en caso de --
muerte por riesgos de trabajo en que tenga que investigar-
se la dependencia económica, la residencia y demás diligen
cias que sean menester para resolver que personas tienen -
derecho a la indemnización y determinar el pago correspon
diente (artículo 503);

15.- De la oposición de los trabajadores al médico
designado por el patrón (artículo 505) y;

16.- De los conflictos que tengan por objeto el co
bro de prestaciones que no excedan del importe de tres me-
ses de salario.

Ahora bien, para los casos antes citados se ordena-
la celebración de una sola audiencia cuyo primer paso es -
avenir a las partes de no resultar posible tal avenimiento,
en la misma audiencia cada parte expondrá lo que juzgue --
conveniente, formulará sus peticiones ofrecerá y rendirá 0
las pruebas que le sean aceptadas y al concluir la recep--
ción de pruebas la Junta oirá los alegatos de las partes y
dictará la resolución correspondiente (artículo 785). En -
los casos de indemnización por muerte, previamente a la --

audiencia deberá haberse practicado una investigación tendiente a determinar que personas dependían económicamente del trabajador fallecido. En estos casos de procedimientos especiales, con las excepciones expresamente señaladas, la Junta se integrará con el auxiliar, como lo determinan claramente los artículos 783 y 786 en relación con el 503 de la Ley del Trabajo vigente.

3.- PROCEDIMIENTOS PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE
LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

La tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica está prevista por la Nueva Ley Federal -- del Trabajo que nos rige, en los artículos 789 y al 815, - cuyas disposiciones se identifican en lo esencial con lo - dispuesto por la anterior Ley, en los artículos 570 al 583. En estos conflictos no se trata de discutir sobre un derecho preexistente, sino de crear las normas básicas que habrán de aplicarse en lo futuro a las relaciones de trabajo.

Como diferencia específica entre la ley que nos rige y la que nos rigió, señalaremos que en la nueva especifica los requisitos que deben satisfacer las personas que deben emitir los dictámenes periciales y la forma y términos en que deben emitirse las resoluciones correspondientes, disposiciones no contenidas en la anterior ley. Cabe señalar también que la nueva Ley Federal del Trabajo, no contiene preceptos que autoricen a la Junta en casos urgentes y con vistas de la documentación exhibida a decretar la suspensión de trabajo, clausura de los negocios de que se trate, reajuste de horas, salarios o modificaciones de las horas, de trabajo en forma provisional, facultad que -

si contenía la anterior ley es su artículo 581.

En cuanto al procedimiento en esta clase de conflictos, el artículo 793, del Código Federal de Trabajo, que nos rige actualmente, dispone que la junta al recibir la solicitud deberá citar a las partes a una audiencia que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes y cuyo desarrollo comprenda los siguientes puntos:

- 1.- Tener por desistido al promovente si no concurre a la audiencia;
- 2.- Si la contraria no concurre se le tendrá conforme con todo arreglo y el promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y formulará su petición;
- 3.- Si concurren las dos partes, después de oír sus alegaciones tratará de conciliarlas;
- 4.- Si hay convenio éste se equipará al laudo;
- 5.- Si no hay convenio harán las partes una exposición de los hechos y formularán sus peticiones;
- 6.- En este último caso, la junta dentro de los tres días siguientes nombrará peritos para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y dictaminen sobre la forma en que según su parecer puede solucio

narse el conflicto; (artículo 785);

7.- Rendido el dictámen en un término no mayor de treinta días se entregará copia a las partes (artículo 803);

8.- Si se impugna el dictámen se citará a una audiencia de pruebas (artículo 805);

9.- Concluída la recepción de pruebas se concederá setenta y dos horas para alegar el escrito (artículo 807);

10.- Concluído el término para alegatos se formulará un dictámen (artículo 808); cuyas copias se entregarán a los representantes (artículo 772) debiendo discutirse el dictámen dentro de los diez días siguientes a tal entrega (artículo 810) después se engrosará la resolución dentro de los seis días siguientes a la fecha en que concluyó la audiencia de discusión y votación (artículo 812) misma resolución que produce los efectos jurídicos inherentes a los laudos (artículo 815).

C A P I T U L O I I I

Procedimiento para determinar los beneficiarios.

- 1.- **Eficacia de la voluntad del trabajador.**
- 2.- **Actos preparatorios del proceso.**
- 3.- **El procedimiento especial.**
- 4.- **Efectos jurídicos de la determinación.**

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LOS BENEFICIARIOS.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de riesgos en el trabajo, se aplican a todas las relaciones de trabajo, inclusive en los trabajos especiales y con la sola limitación de los talleres familiares para los cuales no tienen aplicación las disposiciones de esta ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad, como lo disponen los artículos 472 y 352 del mismo Ordenamiento.

La propia ley establece:

"Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios". Art. 475.- Mismo que ya hemos visto que ha sido explicado en su observancia por la jursiprudencia establecida por la Suprema Corte.

A su vez nuestro Código Laboral nos indica que: -- "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considera

rá esa cantidad como salario mínimo. Si el trabajo se -- presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios míni mos respectivos.- Si el doble del salario mínimo de la zo na económica de que se trata, es inferior a cincuenta pe-- sos, se considerará esta cantidad como salario mínimo".- - Art. 486.

Artículo 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I.- Asistencia Médica y quirúrgica;
- II.- Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV: Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedía necesaa-- rios.
- VI.- La indemnización en el presente Título.

Artículo 488.- El patrón queda exceptuado de las - obligaciones que determina el artículo anterior, en los ca sos y con las modalidades siguientes:

- I.- Si el accidente ocurre encontrándose el tra-- bajador en estado de embriaguez;

II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que existe prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.

III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV.- Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio a un centro médico.

Artículo 489.- No libera al patrón de responsabilidad:

I.- Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

II.- Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador;

III.- Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una ter-

cera persona.

Luego nuestra ley consigna el caso de que por falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en 15%, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, señalando a continuación cuales son esos casos de falta inexcusable del patrón, a saber: I.- Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo.

II.- Si habiéndose realizado accidentes anteriores no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;

III.- Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo;

IV.- Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y

V.- Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores. Art. 490.- A su vez se dispone que: "Art. 491.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposi

bilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, el mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

1.- EFICACIA DE LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

Para referirnos como corresponde al tema señalado, debemos hacer notar que en los actos volutivos, como generadores de accidentes en las distintas factorías o centros de trabajo, con relación a sus consecuencias y efectos de carácter económico en función de los servicios prestados al patrón y la economía de la empresa en particular y del país en general, tenemos que reconocer que constituyen impactos mediatos en consideración al daño irreparable, atendiendo el próbito de tales hechos, por lo cual tenemos que hacer mención muy especial, que a diario se lee en la prensa nacional y se oyen también noticieros conteniendo datos sobre el resultado de los accidentes y los estragos causados en los diversos patrimonios; pero ésto es independiente del daño que es también irreparable en muchos casos, causado a la salud o la vida del trabajador, así como en lo moral a sus familiares; todo ésto naturalmente cuando el accidente es por culpa o descuido; de hechos tales nos ilustran ampliamente las estadísticas que sobre el particular nos revelan un alto coeficiente del perjuicio que, en gran parte sufre la nación por actos verdaderamente antipatrióticos.

En efecto, la acción irresponsable y el descuido o-

distracción en sus labores que el trabajador comete al --
realizar su trabajo, también causan todas esas repercusio-
nes, con la erogación consiguiente en el pago de presta--
ciones, la falta de ganancias del patrón y muy en particu-
lar, el desprestigio consiguiente para el País, por la ma-
la calidad del producto, por su deficiente elaboración --
que hacen que nuestros efectos no tengan gran demanda en-
los mercados del exterior, toda vez que tienen muy mal --
acabado por mala manufactura.

Ahora bien, para hablar propiamente de la eficacia -
de la voluntad del trabajador, tenemos que fijar nuestra -
atención al convenio y ello, en materia de pago por ries-
gos, sólo es atendible y real, cuando se refiere al con-
trato de trabajo, además, en lo más frecuente, al que se-
refiere al contrato colectivo o contrato de ley, que es -
conde se preveen todas las prestaciones y aún los de sus
consecuencias futuras respecto de la familia; por ello si
podemos afirmar que la voluntad expresa del trabajador --
a través de su organización, que es quien obtiene la fir-
ma del contrato, si es eficaz la voluntad del trabajador-
contratado.

En los demás casos, la voluntad es tácita y se reve-
la con el trato diario y los actos cotidianos, como son-
los de la dependencia económica, que deben equipararse a-
los alimentos.

2.- ACTOS PREPARATORIOS DEL PROCESO.

Los actos preparatorios del proceso, lo constituyen en nuestra legislación laboral, lo establecido por los artículos 822 a 829 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, consistentes en el arraigo y secuestro provisionales; el primero procede en el caso de que haya temor fundado de que el deudor de la prestación reclamada se oculte o se ausente del lugar del juicio, o sea que se haya entablado una demanda o pretenda hacerse, en cuyo caso y en forma precautoria o cautelar, como lo menciona la Ley, será arraigado el demandado o presunto demandado para que no se ausente del lugar del juicio, sin dejar representante legal suficientemente autorizado y expensado, o bien instruido como corresponde.- En el orden común se exige que se otorgue fianza o satisfacción de la Autoridad, pero en este caso la Ley es limitativa.

En el segundo caso, o sea el del secuestro o embargo, como en el vulgo se conoce, deben asegurarse los bienes de una persona o establecimiento, respecto de la cual, empresa o persona, va a entablarse demanda o formularse reclamación.

En la especie, podemos afirmar que la petición de -

tales medidas pueden hacerse por vía escrita o bien en --
comparencia, ya sea que el procedimiento así lo requiera,
máxime que en el caso laboral priva la forma oral.

El arraigo debe decretarse de plano y todo puede de
clararse o mandarse substanciar en forma previa a la de--
manda o dentro de la secuela del procedimiento.

No procede el arraigo contra una persona que sea --
propietaria de una empresa establecida.

Estas son las medidas de garantía de la eficacia de
la acción que nuestra Ley de la materia concede a los tra
bajadores, como titulares de un derecho, y que son sucep
tibles de ejercitar la acción de reclamación y de carácter
laboral, para evitar que sean burlados en sus derechos --
por la clase patronal; antes de que existieran tales dis
posiciones, estas medidas de seguridad se solicitaban y -
se ordenaba con apoyo en las disposiciones similares del
Código de Procedimientos respectivo.

PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA OBTENER LA INDEMNIZACION POR-
LA MUERTE DE UN TRABAJADOR.

3 y 4.- EL ARTICULO 501, COMENTARIO Y CRITICA.

El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo hace-
hace una enunciación de las personas que tienen derecho a
recibir indemnización en los casos de muerte de un traba-
jador como resultado de un accidente de trabajo.

Dicha enunciación sigue el procedimiento de ir eli-
minando personas conforme a su grado de parentesco con -
el trabajador, pero siempre condicionado a haber dependi-
económicamente del mismo.

Este artículo textualmente dice:

Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir la indem-
nización en los casos de muerte:

I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido --
económicamente de la trabajadora y que tenga una incapaci-
dad de 50% o más; y los hijos menores de 16 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 sea culpa del trabajador y como la teoría del riesgo de trabajo es objetiva y se basa únicamente en que -- existe un accidente de trabajo, derivado del riesgo de -- trabajo, dicho accidente debe de tener la indemnización - del caso.

En cuanto al artículo 489 de la Ley Federal del Trabajo este ordenamiento trata más específicamente la teoría objetiva del riesgo de trabajo pues en su contenido manifiesta que: "No libera al patrón de responsabilidad":

"I.- Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo:

"II: Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador y

"III.- Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona".

Este artículo se considera, por algunos autores como injusto en perjuicio de los patrones pero si se apoyan en las responsabilidades objetivas, o sea el daño del trabajador, si hay justificación legal a dichas determinaciones.

Asi mismo, la Ley establece causas inexcusables del patrón en los accidentes de trabajo y dichas causas pueden aumentar hasta en un 25% la indemnización, a favor -- del trabajador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siendo estas causas señaladas conforme al artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo, misma que las enumera de la siguiente forma:

"I.- Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo:

"II.- Si habiéndose realizado accidentes anteriores no adopta las medidas adecuadas para evitar repetición;

"III.- Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones o por las autoridades del trabajo;

IV.- Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlos; y

"V.- Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

Es indudable que, conforme la Ley, los patrones tienen la obligación de tomar las medidas de seguridad -- necesarias para evitar los riesgos de trabajo. Estas --

medidas deben ser de protección, seguridad y de higiene - que impiden hasta donde sea posible el daño en la salud y en la persona de los trabajadores. Sin embargo, se han - considerado que algunos de los reglamentos existentes, se encuentran atrasados o son inoperantes para nuestra época, además de su inobservancia, y en consecuencia, no se dan las recomendaciones necesarias para la conveniente protección y seguridad de los trabajadores.

Para ser consecuentes con lo anterior, concretando y a fuer de sinceros, tenemos que reconocer que todo el - procedimiento para determinar cuales son los beneficiarios y derechohabientes respecto del pago de la indemnización - proveniente de un riesgo de trabajo, es evidente que priva la tendencia a respetarse la voluntad en el convenio - que al efecto se obtenga o celebre; ello es porque aún -- dentro del procedimiento laboral que por su naturaleza es rápido y de fácil trámite, en el caso de las reclamaciones para la determinación de beneficiarios y obtenerse el pago de la indemnización correspondiente al riesgo profesional o accidente de trabajo, es todavía más sencillo y de elemental manejo ante las juntas de conciliación.

Es por ello que nuestra legislación laboral apremia y justifica cualquier obvio de trámites o como se acostumbra en la jerga jurídica decir, por economía procesal, -- para lograr una determinación que si no es por convenio o

contrato, lo será por arbitraje, es decir, por resolución de la junta, ya que en ambos casos la que se dicte, tendrá fuerza de sentencia definitiva, pasada en autoridad de cosa juzgada, para cumplirse en todo tiempo y lugar, porque además tales decisiones son inapelables y tampoco pueden reclamarse por la vía de amparo, puesto que todo pago indebido en estos casos, genera una acción contra el beneficiario impropio o sea, el que cobro sin tener derecho a ello.

En consecuencia, con vista de todo el contenido de la Ley Federal del Trabajo Vigente y sus antecedentes, -- así como de la escasa doctrina que existe y que hemos tenido en cuenta, además de la interpretación jurídica de nuestros tratadistas y estudiosos del derecho laboral, -- muy especialmente de lo que nuestro Tribunal máximo de la República ha dicho sobre el alcance e interpretación del texto legal que debe darse ya en su aplicación y práctica, tenemos que concluir este modesto trabajo de estudio e investigación sobre el tema tantas veces mencionado.

CONCLUSIONES.

- PRIMERA: Para utilizar el pago de la indemnización no importa quien sea el agente directo del accidente, siendo que el trabajo es para beneficio del patrón por tanto es éste quien debe cubrir dicha indemnización.
- SEGUNDA: En los casos de accidentes de trabajo en tránsito el patrón tiene obligación de cubrir la indemnización, aún cuando no se siga el camino lógico directo, pues en tanto el patrón no proporcione transporte, el trabajador podrá tomar el camino que considere más rápido o comodo.
- TERCERA: El criterio considerado, para dilucidar los problemas que surjan del pago de la indemnización, deberá ser tomando en cuenta la dependencia económica de quienes dependían del trabajador que sufrió el accidente de trabajo.
- CUARTA: La ley es omisa y es justo que sustente otro criterio, al no hacer mención del "concubinato", pues con tal omisión olvida que el amasiato suple al matrimonio a falta de éste, -

debería por tanto ser tomado en cuenta como generador de igual derecho, cuando sea la trabajadora quien sufre el accidente de trabajo.

QUINTA:

La ley no protege debidamente a la familia del trabajador como se impone hacerlo, pues exige que necesariamente exista una incapacidad hasta de un 50% para tener derecho a la protección en el caso del viudo, para ser su jeto de derecho como beneficiario de la indemnización por muerte de su cónyuge, sin tomar en cuenta que, en el matrimonio, las cargas son llevadas por ambos y que existen problemas sociales latentes como el desempleo y la discriminación por la edad, en los que el viudo puede también encontrarse.

SEXTA:

Es igualmente importante considerar, en una futura reforma a la Ley Federal del Trabajo, cubrir la laguna del caso de la menor que se ve obligada a asumir la responsabilidad de sus menores hermanos y que por tener ya diez y seis años se le excluye de protección, al verse imposibilitada para estudiar.

SEPTIMA:

La representación material para comparecer a

juicio es también de carácter suigéneris, toda vez que no se requieren las formalidades que exige el Derecho Común.

OCTAVA: En materia de riesgos profesionales y el despacho de reclamaciones sobre el pago de indemnización sobre accidentes y enfermedades profesionales, provenientes de los servicios prestados por los trabajadores en México, nuestros Tribunales del trabajo son esencialmente de conciencia.

NOVENA: El procedimiento establecido para determinar el derecho al pago de tales prestaciones, como dependiente económico del trabajador, es principalmente de carácter oral y en donde se actúa en conciencia, es decir, a verdad sabida y buena fé guardada.

DECIMA: En esta materia es en donde elocuentemente queda demostrado que, en nuestro país la Justicia Social es una realidad, consagrada y reconocida para la clase laborante del país y aún de los desheredados de la fortuna, como una institución principal de nuestra Carta Magna.

México, D.F., de

El Pasante de Derecho

Julio César Aguilar Baturoni

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

CASTORENA J. JESUS.

TRATADO DE DERECHO OBRERO, 1a. Edición
Editorial Jaris, México

DE LA CUEVA MARIO.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO I y II
Editorial Porrúa, México, 1967

GAETE BARRIOS A.

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

GONZALEZ DIAZ LOMBARDO FCO.

CONTENIDO Y RAMAS DEL DERECHO SOCIAL
X Generación de Abogados
1948-1953, Guadalajara, Jalisco, México

HERRERA G. ALFONSO.

PROBLEMAS TECNICOS DE SEGUROS SOCIALES

TRUEBA URBINA ALBERTO.

NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, México, 1970

TRUEBA URBINA ALBERTO.

TRATADO DE LEGISLACION SOCIAL
Editorial Herrero, México, 1954