



300609 68  
EJZ

UNIVERSIDAD LA SALLE  
ESCUELA DE DERECHO  
INCORPORADA A LA U.N.A.M.

LOS DERECHOS DE LOS BENEFICIARIOS  
DE LOS TRABAJADORES QUE FALLECEN  
A CONSECUENCIA DE MUERTE NATURAL.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

MARGARITA RODRIGUEZ POSADA

DIRECTOR DE TESIS: LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ

México, .D.F.,

1993.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## **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 está 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.

# I N D I C E

PAG.

INTRODUCCION..... 2

## CAPITULO I CONCEPTO DE BENEFICIARIOS.

1.1.	CONCEPTO DE HEREDERO EN EL DERECHO COMUN...	5
1.1.1.	TESTAMENTO.....	7
1.1.2.	SUCESION INTSTAMENTARIA.....	12
1.1.3.	HEREDERO.....	15
1.2.	CONCEPTO DE BENEFICIARIOS EN MATERIA LABO-- RAL.....	16
1.2.1.	ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	20
1.2.2.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	23
1.2.3.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	28
1.2.4.	REFORMA PROCESAL DE 1980.....	32

## CAPITULO II DERECHO DE LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECI DO A CONSECUENCIA DE UN RIESGO DE TRABAJO.

2.1.	DERECHOS DE LOS BENEFICIARIOS DE ACUERDO -- CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	38
2.2.	SUBROGACION DEL I.M.S.S. EN MATERIA DE RIES GO DE TRABAJO.....	65
2.3.	CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA - DE LA NACION.....	70
2.4.	PRESTACIONES GENERADAS POR EL TRABAJADOR FA LLECIDO.....	81

## CAPITULO III DERECHOS DE LOS BENEFICARIOS DEL TRABAJADOR FALLECI DO POR CAUSAS AJENAS AL TRABAJO.

3.1.	AUSENCIA PARCIAL DE DISPOSICIONES LEGALES - EXPRESAS RESPECTO DE LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO POR CAUSAS NATURALES..	88
3.2.	DESTINO DE LAS PRESTACIONES GENERADAS POR - EL TRABAJADOR FALLECIDO.....	89
3.2.1.	APLICACION SUPLETORIA DEL ARTICULO 501 DE - LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN AUSENCIA DE - DESIGNACION EXPRESA DE BENEFICIARIOS.....	91
3.3.	PENSIONES DE VIUDEZ Y ORFANDAD.....	97
3.3.1.	NATURALEZA JURIDICA.....	105

	PAG.	
3.4.	PRESTACIONES CONTRACTUALES POR MUERTE NATURAL Y RIESGO DE TRABAJO.....	107
3.4.1.	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE PETROLEOS MEXICANOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.....	113
3.4.2.	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE ELECTRICISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA.....	117
3.4.3.	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.....	121
3.4.4.	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA COMPANIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO, S.A. Y SUS ASOCIADOS Y EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.....	125

CAPITULO IV  
 PROBLEMÁTICA DE LA DESIGANCION DE BENEFICIARIOS.

4.1.	PRESCRIPCION.....	130
4.1.2.	ACREDITACION DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR... ..	139
4.1.3.	REPRESENTACION DE LOS BENEFICIARIOS MENORES DE EDAD.....	142
4.1.4.	INTERVENCION DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.....	145
CONCLUSIONES.....		149
BIBLIOGRAFIA.....		153

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

## INTRODUCCION

La tesis que ahora se presenta constituye la culminación natural de los esfuerzos que a lo largo de nuestra vida académica se realizaron, justo es que en este espacio se dedique un agradecimiento en primer lugar a la Institución que nos formó académica y profesionalmente, así como a los profesores que con sus conocimientos iluminaron nuestro camino.

El trabajo que ahora someto a la consideración de este centro académico con el fin de que de obtener su venia me sea otorgado el título de licenciado en derecho pretende exponer de manera concisa algunas inquietudes que en materia de beneficiarios laborales nos han surgido a lo largo de nuestra vida profesional y que despertaron nuestro interés sobre ese particular.

La razón de haber elegido el tema " Los Derechos de los Beneficiarios de los Trabajadores que Fallecen a Consecuencia de Muerte Natural ", surgió de la observación de la escasa reglamentación que sobre ese particular contiene la Ley Laboral y a la escasa literatura que sobre derecho sucesorio laboral se encuentra en la doctrina tanto nacional como extranjera.

*Al ser la familia la base fundamental de la sociedad en nuestro régimen necesita la protección económica para poder realizar los fines que la misma sociedad - le impone, pero si antes de poder satisfacer dichas metas, falta en ella el miembro que lleva el peso de la manutención del núcleo familiar aludido, sobreviene un desequilibrio ocasionado por el desamparo económico que sufre por la desaparición del jefe de esa unidad familiar y para solventar en parte los compromisos contraídos por la muerte del trabajador se atiende a las cantidades relativas a la indemnización en su caso y a las demás prestaciones derivadas del Contrato de Trabajo o de la Ley, a cuyo pago tiene derecho, en esa virtud el motivo inspirador del desarrollo de este trabajo es con el fin de que exista una mayor protección para el núcleo familiar.*

*Por razones metodológicas esta obra está dividida en cuatro apartados, en el primero de los cuales se expondrán los principales conceptos propios del tema; en tanto que en el segundo se analizarán los derechos que surgen en favor de los beneficiarios del trabajador fallecido, cuando este fallece a consecuencia de un riesgo de trabajo, mientras que en el tercer capítulo se estudiarán las diversas situaciones que se presentan cuando la causa de la muerte del trabajador es ajena al trabajo.*

*Finalmente en el último capítulo se estudiarán algunos -  
problemas que surgen en materia de designación de benefici-  
carios.*



*C A P I T U L O   I*  
*CONCEPTO DE BENEFICIARIOS*

## 1.1 CONCEPTO DE HEREDERO EN DERECHO COMUN.

En condiciones normales el trabajador es el destinatario directo de las prestaciones que genera durante el desarrollo de su relación laboral, sin embargo, en ocasiones el trabajador fallece antes de cobrar las prestaciones que generó, por lo que dichas prestaciones deben ser transmitidas a quienes el trabajador haya designado en vida o en su defecto a quienes de acuerdo con la ley tengan derecho a ello.

Dentro del Derecho Civil encontramos reglas para la transmisión del patrimonio por causa de muerte, mismas que integran el derecho sucesorio; sin embargo, en materia laboral las normas civiles no operan, toda vez que el Derecho del Trabajo es un derecho autónomo por lo cual la Ley Laboral regula o intenta regular este tipo de situaciones; de manera expresa el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio. Es decir, no es necesario iniciar un juicio sucesorio en la vía civil para ser reconocido como beneficiario del trabajador fallecido.

*En este capítulo se intentará explicar de manera somera las diferencias que existen entre la sucesión en materia civil y la sucesión laboral, para lo cual trataremos de fijar un concepto del término beneficiario y señalaremos las principales características de la sucesión en materia laboral.*

*Dentro del Derecho Civil encontramos que las normas sucesorias están íntimamente relacionadas con el Derecho de Familia, y en el Derecho Común tenemos que el término sucesión se utiliza ambigüamente en dos sentidos; uno, en el que designa la transmisión de un patrimonio y otro para indicar el patrimonio mismo transmitido; igualmente cuando se habla de sucesiones se entiende como aquellas transmisiones patrimoniales por causa de muerte.*

*Ya desde el Derecho Romano surgió la necesidad de regular las sucesiones, de ahí que podamos observar que las XII Tablas previeran tres tipos de sucesión: la vía legítima, la vía testamentaria y la vía oficiosa, igualmente en este conjunto de normas ya se establecía un orden de prelación respecto de quienes podían heredar -- por la vía legítima.*

*Nuestro Derecho Civil de inspiración latina no*

*puede evitar conservar algunas reminiscencias del antiguo Derecho romano, mismas que se encuentran en la terminología propia de este Derecho.*

### **1.1.1. TESTAMENTO.**

*La sucesión por testamento es aquella en la cual el autor de la herencia designa expresamente la manera en que su sucesor debe disponer de sus bienes y derechos. Numerosos tratadistas han definido al testamento, así tenemos a Rafael Rojina Villegas, que lo señala como:*

*" Un acto jurídico, unilateral, personalísimo, revocable y libre por el cual una persona capaz transmite sus bienes, derechos y obligaciones que no se extinguen por la muerte a sus herederos o legatarios, o declara y cumple deberes para después de la misma ". ( 1 ).*

*En el mismo sentido Demófilo de Buen, citado por Rafael De Pina, dice que el testamento:*

---

*( 1 ) ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil, Tomo II-Bienes, Derechos Reales y Sucesiones. Décimo Segunda Edición, Porrúa, México 1980, p.379.*

" Es un acto unilateral y solemne por el que una persona manifiesta su voluntad para que se cumpla -- después de su muerte ". ( 2 ).

Por su parte el Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 1295 define al testamento como:

" Un acto personalísimo, revocable y libre, -- por el cual una persona capaz dispone de sus bienes y de rechos y declara o cumple deberes para después de su --- muerte ".

El testamento puede entenderse como un acto -- personalísimo de última voluntad y también como el documento en que se encuentra contenida esa voluntad; esta figura jurídica tiene una trascendencia extraordinaria, -- motivo por el cual diversos tratadistas se han avocado a su estudio, por lo que ha surgido una abundante literatura a este respecto; no siendo el objeto específico de este trabajo estudiar exhaustivamente al testamento, nos -- limitaremos a mencionar sus principales características.

---

( 2 ) DE PINA, Rafael. Elementos de Derecho Civil Mexicano. Vol. II Décimo Segunda Edición. Porrúa México 1990, p.287.

*Así encontramos que el testamento es un acto personalísimo no pudiendo testar en el mismo acto dos ó más personas.*

*Igualmente el testamento es revocable mientras viva el testador, característica que se deriva tanto de su unilateralidad como de su naturaleza mortis causa, -- que supone que el testamento únicamente adquiere la consistencia propia del acto jurídico con la muerte del testador, en otras palabras, mientras vive el autor de la sucesión, el testamento constituye un proyecto o previsión que no asigna derechos actuales, ni vincula al otorgante a preservar su decisión, de ahí la revocabilidad ilimitada del testamento.*

*Otro requisito del testamento es que éste es libre, es decir, que éste sea otorgado por la voluntad del testador no afectada por coacción física o moral.*

*Algunos autores consideran que en la práctica los casos de violencia física son raros y por el contrario la coacción moral es mucho más frecuente y también más eficaz. ( 3 ).*

---

( 3 ) Cfr. DE PINA, Rafael, Op. cit., p.292.

El temor a la presión moral sobre la voluntad de los testadores ha impulsado al legislador para establecer la imposibilidad legal de recibir bienes por la vía de la sucesión hereditaria por parte de personas e instituciones que de acuerdo con la experiencia histórica han utilizado con demasiada frecuencia su influencia espiritual para la captación de bienes por medio de herencias, así encontramos que de acuerdo con el artículo 1325 del Código Civil los ministros de los cultos no pueden ser herederos por testamentos de los ministros del mismo culto o de un particular con quien no tengan parentesco del cuarto grado, incapacidad que se extiende a los ascendientes, descendientes, cónyuges y hermanos de los ministros respecto de las personas a quienes estos hayan prestado auxilios espirituales.

Incapacidades semejantes se contemplan respecto de los tutores y curadores, de los médicos que hayan asistido al testador durante su última enfermedad así como el notario y los testigos que intervengan en un testamento.

Igualmente puede añadirse a las características mencionadas la de ser un acto rigurosamente formal, toda vez que necesariamente debe otorgarse el testa-

mento de acuerdo con la manera establecida por el legislador, más aún la forma constituye la única garantía de que lo que se expresa como voluntad del testador es lo que realmente éste quiso expresar.

La Ley Civil clasifica a los testamentos en ordinarios y especiales, los testamentos ordinarios pueden ser; el testamento público abierto que es aquel que es otorgado ante notario y tres testigos; público cerrado que es aquel que es escrito por el testador o por otra persona a su ruego presentado en sobre cerrado ante notario en presencia de tres testigos; y el testamento ológrafo que es aquel escrito de puño y letra del testador, hecho por duplicado y depositado en el archivo general de notarias.

Por su parte los testamentos especiales pueden ser: el testamento privado que es aquel permitido cuando el testador es afectado, atacado por una enfermedad violenta y grave que no de tiempo para que se presente un notario a hacer este testamento, cuando no exista notario en la población o cuando sea imposible o difícil que concurren al otorgamiento del testamento, como característica particular de este testamento cabe señalar que no es necesario redactarlo por escrito cuando ninguno de



los testigos sepa escribir o bien en los casos de suma -  
urgencia; el testamento militar es aquel realizado por -  
los militares en el momento de entrar en acción de gue-  
rra, estando herido sobre el campo de batalla, y en su -  
caso cuando son hechos prisioneros de guerra; el testa-  
mento marítimo es aquel realizado por aquellas personas-  
que se encuentran en alta mar a bordo de navios de bande-  
ra mexicana, hecho en presencia de dos testigos y del ca-  
pitán del buque; finalmente el testamento hecho en país-  
extranjero puede ser cualquiera de los anteriores siem-  
pre y cuando deban producir sus efectos en el territorio  
nacional y se hayan formulado de acuerdo con las leyes -  
del país en que se otorgan, cabe mencionar que los secre-  
tarios de legación, los Cónsules y Vicecónsules mexica-  
nos podrán hacer las veces de notarios o de receptores -  
de testamentos en los casos en que las disposiciones tes-  
tamentarias deban ejecutarse dentro de la República Mexi-  
cana.

### 1.1.2. SUCESION LEGITIMA O INTESTAMENTARIA.

La sucesión legítima es aquella que se abre --  
cuando no existe testamento, el otorgado es nulo o jurí-  
dicamente inexistente, cuando en el testamento no se dis-  
pone de todos los bienes, y en general en los casos pre-

vistos por el artículo 1599 del Código Civil.

El caso más frecuente en el que se abre la sucesión legítima es aquel en que el finado no dejó testamento, hipótesis bastante frecuente, en nuestro medio en que muchas personas por diversas razones omiten redactar su testamento.

En la sucesión legítima, la Ley pretende suplir la falta de manifestación de voluntad del de cuius, para lo cual se establece un orden de prelación de aquellas personas que por su proximidad y parentesco con el autor de la herencia, pueden en un momento dado heredar.

A este respecto el artículo 1602 establece que tienen derecho a heredar por sucesión legítima: los descendientes, el cónyuge superviviente, los ascendientes, los parientes colaterales dentro del cuarto grado y la concubina siempre que haya vivido con el autor de la herencia durante los cinco años anteriores a su muerte o bien -- cuando hayan procreado hijos, finalmente y a falta de -- los anteriores puede heredar la beneficencia pública.

Los descendientes o sea los hijos, por su proximidad con el finado, juntos con el cónyuge superviviente,

ocupan una situación privilegiada respecto de la herencia, al grado tal que la herencia se divide en partes iguales entre ellos.

A falta de cónyuge supérstite y de hijos, los ascendientes, es decir, los padres tienen derecho a la sucesión por vía legítima.

Las personas que hayan vivido en unión libre tienen derecho a heredarse recíprocamente por la vía legítima, siempre y cuando hayan vivido como si fueran cónyuges durante los cinco años inmediatos anteriores a la muerte del autor de la sucesión, o cuando hayan procreado hijos, siempre y cuando hayan permanecido libres de matrimonio. Si al morir el autor de la herencia le sobreviven varias concubinas, a pesar de encontrarse en las condiciones mencionadas ninguna de ellas heredará.

Por último a falta de todas las personas arriba mencionadas, heredará la beneficencia pública; este término es algo ambiguo ya que la ley civil no menciona que instituciones conforman la beneficencia pública. En todo caso la beneficencia pública se encuentra constituida por el Estado, puesto que los órganos mediante los cuales se ejerce la asistencia social son órganos estatales

les y la función que cumplen corresponde al Estado. En términos generales y tratándose de sociedades civiles, - la beneficencia pública se encuentra conformada por la - Secretaría de Salud.

Ahora bien, no nos detendremos a examinar exhaustivamente cada uno de estos supuestos toda vez que - no es la misión de este trabajo hacer incapié en instituciones del Derecho Civil, sino únicamente las mencionaremos a efecto de señalar los precedentes que inspiraron a la legislación laboral en materia de sucesiones.

### 1.1.3. HEREDERO.

Hereditario es la persona que ya sea por la vía testamentaria o por la vía legítima sucede en los bienes y derechos al finado; debe señalarse que el heredero no sucede al de cuius en todos sus derechos, así por ejemplo el estado civil no se hereda, ni tampoco el empleo o los cargos públicos que haya ocupado en vida el finado, - sino que únicamente son susceptibles de ser heredados aquellos bienes susceptibles de ser valorados en dinero, - semovientes, bienes muebles, créditos, etcétera.

Por norma general el heredero adquiere a titu-

lo universal, y responde de los cargos de la herencia -- hasta donde alcance la cuantía de los bienes heredados, - en otras palabras el heredero es un continuador del patrimonio del finado y representa todas sus relaciones de carácter pecuniario, pero responde de las deudas que con lleve la herencia hasta donde lo permita el activo de la misma, sin embargo, debe hacerse incapié en que no continúa la personalidad del difunto, sino que por virtud de la herencia se crean nuevas relaciones entre el heredero y los deudores y acreedores del finado. Esta idea de -- considerar al heredero como un causahabiente a título universal responde a la finalidad económica de que la -- muerte no cause trastornos a aquellos terceros que de -- una u otra forma tenían una relación jurídica con el difunto.

## 1.2. CONCEPTO DE BENEFICIARIO EN MATERIA LABORAL.

En los incisos anteriores vimos como el Derecho Civil regula lo referente a las sucesiones y mencionamos que no todos los derechos son susceptibles de ---- transmitirse por herencia; ahora bien, dentro del Derecho del Trabajo existen disposiciones que si bien no pueden ni pretenden constituir un derecho sucesorio laboral, si regulan el pago de las indemnizaciones y de prestacio

nes cuando con motivo de la muerte del trabajador termina la relación laboral.

Encontramos que muchos elementos del Derecho Civil fueron recogidos por el Derecho del Trabajo, por ejemplo las figuras del albacea y del legatario no tienen ningún equivalente dentro de la legislación laboral, mientras que otras figuras como el testamento y la sucesión legítima guardando sus distancias, tienen sus equivalentes o figuras que las recuerdan.

Otra característica en materia laboral, es que a diferencia de la sucesión civil, no es un procedimiento de carácter universal, pues no se pretende que el beneficiario adquiera la totalidad de los bienes, derechos y obligaciones del difunto, sino que únicamente se busca que aquellas prestaciones e indemnizaciones generadas -- por el trabajador sean entregadas a las personas que por su nexo consanguíneo o de afinidad dependían económicamente del trabajador, por lo cual el beneficiario no sucede al trabajador fallecido en sus derechos laborales.

Más aún, el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II establece que la muerte del -- trabajador constituye una causa de terminación de la re-

*lación de trabajo, situación que se comprende toda vez - que el trabajador presta un servicio personal, por lo -- cual no es susceptible de heredarse el empleo.*

*Por lo expuesto, podemos considerar que la fi- gura del beneficiario es propia del derecho del trabajo, y diferente de la figura jurídica del heredero.*

*No obstante lo anterior, pocos tratadistas se- han dado a la tarea de establecer un concepto de benefi- ciario, esto debido quizá a evitar discusiones hasta --- cierto punto inútiles y también como consecuencia de que el Derecho del Trabajo no persigue como finalidad última crear un Derecho Sucesorio especial.*

*De esta manera las definiciones dadas por los- tratadistas resultan hasta cierto punto pobres y escasas, por lo cual nos referiremos únicamente a la que propone- el tratadista argentino Ernesto Krotschin, y a la que - establecen los autores brasileños Orlando Gómez y Elson- Gottschalk.*

*De esta forma encontramos que Ernesto Krots-- chin establece que los beneficiarios del trabajador son: los derechohabientes de la víctima. ( 4 ).*

Por su parte los traductores brasileños Orlando Gómez y Elson Gottschalk mencionan que los beneficiarios del trabajador fallecido son: las personas que son llamadas en el orden que indica la Ley a recoger los beneficios por ella instituidos, cuando el accidente de -- trabajo causa la muerte de la víctima. ( 5 ).

Como se puede advertir, los conceptos mencionados ponen como presupuesto que el trabajador fallezca a consecuencia de un riesgo de trabajo, y omiten referirse a aquellos casos en que sobreviene la muerte por causas ajenas a la relación laboral, casos en los cuales surge igualmente la obligación patronal de pagar las prestaciones generadas en vida por el trabajador a aquellas personas que puedan tener derecho a recibir dicho pago.

Por lo anterior y para los efectos de este trabajo utilizaremos el siguiente concepto: beneficiarios -- son aquellas personas que de acuerdo con la Ley Laboral y con la voluntad del trabajador tienen derecho a recibir el pago de las indemnizaciones y prestaciones, por --

---

( 4 ) Cfr. KROTOSSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Volumen I. 4ª Edición. De Palma Buenos Aires 1987. - p. 365.

( 5 ) Cfr. Gómez, Orlando y ELSON Gottschalk. Curso de Derecho de -- Derecho del Trabajo, Trat. Miguel Bermúdez Cisneros. Tomo I. - Cárdenas editor y distribuidor, México 1979. p. 399.



*causa de muerte, independientemente de que esta se deba o no a un riesgo de trabajo.*

*Conviene hacer notar que si bien en algunos casos prevalece la voluntad del trabajador al designar a sus beneficiarios, en la mayoría de los casos y por seguridad jurídica se aplica el orden de prelación contenido en la legislación laboral, estableciéndose así una vía legítima que al contrario de lo que ocurre en el Derecho Civil se aplica preferentemente que la voluntad expresada del trabajador.*

*En este sentido Néstor de Buen señala: " la voluntad del trabajador no tiene valor alguno como elemento decisorio de las prestaciones devengadas e insolutas, o bien de las indemnizaciones por riesgo de trabajo. La Ley mezcla dos factores distintos para establecer los derechos sucesorios del beneficiario: la relación familiar... y la dependencia económica ". ( 6 ).*

### **1.2.1. ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

*A principios del presente siglo la inquietud -*

---

*( 6 ) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I 6ª Edición, - Porrúa México 1986, p.614.*

política y social que existía dentro de nuestro país, --  
aunada a las tremendas diferencias socio-económicas pre-  
valecientes hicieron surgir la que sería la primera Revo-  
lución Social del Siglo XX.

No es el propósito de esta tesis hacer una cro-  
nología detallada de lo que fué la Revolución Mexicana,  
ni tampoco estudiar sus efectos. Sin embargo, sí debe-  
mos mencionar que de ella surgió la Constitución Políti-  
ca de 1917, misma que contiene la primera declaración de  
los Derechos Sociales de la Historia, y de la cual surge  
el Derecho Mexicano del Trabajo. ( 7 ).

Conviene recordar que al triunfo de la fac---  
ción constitucionalista, Venustiano Carranza no buscaba  
crear una nueva Constitución , sino únicamente reformar-  
la Constitución de 1857 a efecto de adecuarla a las con-  
diciones resultantes del conflicto armado, sin embargo, -  
los legisladores constituyentes progresistas fueron más-  
allá de la idea del primer jefe del ejército constitucio-  
nalista y crearon una nueva Constitución de un carácter-  
eminentemente social, y en particular crearon el artícu-  
lo 123 Constitucional, mismo que sentó las bases del mo-

---

( 7 ) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. --  
Tomo I, Décimo Segunda Edición. Porrúa, México 1990. p.44.

*derno Derecho del Trabajo.*

*El artículo 123 Constitucional en un principio otorgó facultades a las legislaturas estatales para que legislaran en materia de trabajo, lo anterior en razón de que se consideró que se ignoraban las verdades del país, y resultaba más sencillo y práctico encomendar a los Estados la expedición de las Leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades de cada Región, que las de todo el país.*

*En 1904 el Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, legisla sobre los riesgos profesionales; el patrón daba medicinas y pagaba a la víctima salarios hasta por tres meses. En 1906 el Gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes, fija una Ley sobre accidentes de trabajo con una indemnización hasta por dos años.*

*De esta forma entre 1918 y 1928 las diferentes Entidades Federativas expedieron sus correspondientes Leyes del Trabajo, entre estas legislaciones destacan: la Ley de Veracruz, del 14 de Enero de 1918, y la Ley de Yucatán, expedida el 2 de Octubre de 1918.*

*Sin embargo, la regionalización de la legisla-*

*ción laboral hizo crisis en 1927 al enfrentarse al movimiento ferrocarrilero de ese año, lo cual originó que se creara la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, antecedente inmediato de la Ley Federal del Trabajo, el -- conflicto planteado en ese entonces se resumía en que -- las partes en conflicto eran una empresa y un sindicato que operaban y tenían representaciones en las diversas - Entidades Federativas, y que no podían en un momento dado encontrarse sujetos a legislaciones locales que po--- dían llevar incluso a ser conflictos entre sí.*

#### *1.2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.*

*En la década de 1920 surgieron a nivel mundial diversas transformaciones políticas, económicas y sociales que de una u otra forma influyeron en nuestro país, - por mencionar algunos acontecimientos de ese período se- ñalaremos que surge el fascismo y se presenta la crisis económica y la recesión de 1929, fenómenos que origina- ron una reacción que transformó la democracia, haciéndo- que se abandonaran criterios clásicos y liberales, en fa vor de posturas socializantes.*

*Es dentro de este ámbito histórico que en nues- tro país se promulga la Ley Federal del Trabajo de 1931,*

como se mencionó anteriormente al crearse la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se reforzó la necesidad de crear una legislación federal en materia laboral, igualmente la crisis económica de 1929 encontró a nuestros países en una etapa de redefinición y de organización interna, en medio de estas convulsiones sociales, políticas y económicas es que toma posesión como Presidente de la República el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, quien como uno de los puntos de su programa de gobierno, se encontró la federalización de las Leyes Laborales.

No obstante las influencias del entonces Presidente, y del reclamo imperioso del movimiento obrero organizado, existían algunos sectores que se resistían a llevar a cabo adelante la codificación federal en materia del trabajo, afirmando que el clima político y social del país no resultaba propicio en este momento para expedir una Ley Federal del Trabajo, estos opositores pretendían ignorar que ya en 1929 se habían sentado las bases constitucionalistas para la federalización de la materia laboral.

De esta forma en Enero de 1931 el Presidente Ortiz Rubio convocó a una serie de reuniones de su gabinete para discutir el proyecto de la Ley Federal del Tra

bujo, los debates que se sucedieron tanto en el gabinete como en las Cámaras, fueron en ocasiones muy difíciles, a pesar de que existía un cierto concurso sobre la mayoría de los puntos. En estos debates se puso atención -- tanto en lo expresado por los obreros como en lo dicho -- por los patrones, introduciéndose así trascendentales modificaciones. Podemos considerar que la Ley de 1931 surgió de un proceso democrático en que participaron los diferentes sectores.

Así pues después de su discusión en el Congreso de la Unión, el 18 de Agosto de 1931 fue expedida la Ley Federal del Trabajo de ese mismo año. Esta Ley contenía una amplia reglamentación referente al campo de -- las relaciones de trabajo, tanto a nivel individual, como a nivel colectivo y tradujo a la legislación ordinaria los ideales del Constituyente de 1917 que había señalado el contenido mínimo de los derechos del trabajador, y creó las instituciones adecuadas para el establecimiento y desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo.

Por medio de la Ley de 1931 se reguló el derecho sustantivo y procesal del trabajo, así como lo relativo a las autoridades laborales. Se reguló a las personas del derecho del trabajo, la libertad del trabajo, el

*Contrato Individual y el Contrato Colectivo, jornadas, salarios, obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores, suspensión y rescisión de los Contratos de Trabajo, trabajos especiales y la protección por riesgo de trabajo así como el pago de las indemnizaciones por incapacidad y por muerte.*

*Debe reconocerse que el legislador alcanzó parcialmente los objetivos perseguidos, porque algunos de los principios del artículo 123, no quedaron plasmados en la legislación laboral, en virtud de que la situación real del país en ese entonces no permitió establecer bases definitivas o adecuadas para la realización de algunas instituciones importantes, de esa forma la instauración de un sistema de seguridad social no se logró sino hasta 1943, en que se expidió la Ley del seguro social y se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social. ( 8 ).*

*Si bien la Ley del 1931, al igual que la Ley vigente no regula de una forma expresa lo referente a la muerte del trabajador por causas ajenas al trabajo, si regulaba lo relativo a la muerte por riesgo de trabajo,*

---

( 8 ) Cfr. ESPONDA DE TORRES, Blanca. Pascual Ortiz Rubio y la Primera Ley Federal del Trabajo. Tomo IV. Octava Epoca, Num. 2.- STPS México Abril-Junio 1981. pp.38 y sigs. En Revista Mexicana del Trabajo.

de esta manera los artículos 296 y 298 establecían que cuando el riesgo de trabajo tuviera como consecuencia la muerte del trabajador, los beneficiarios del mismo tendrían derecho a recibir un mes de salario por concepto de gastos funerarios, así como una indemnización equivalente a 620 días de salario; debe recordarse que en la legislación de 1931 no se contemplaba lo relativo a la prima de antigüedad por lo cual no debe sorprendernos -- que ésta no se pague. Por lo anterior cuando la muerte del trabajador se originaba a consecuencia de un riesgo profesional sus beneficiarios únicamente tendrían derecho a recibir el pago de las prestaciones y salarios generados.

Para el caso de muerte del trabajador, esta -- Ley incluyó en la percepción de la indemnización además de la esposa y de los hijos, a quienes dependían económicamente de la víctima, y no a los parientes de acuerdo con la sucesión legítima. Igualmente se determinó que el pago de indemnización por muerte se debería aprobar por la correspondiente Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual deberá apreciar las relaciones de hijos y esposa -- sin sujetarse a las pruebas legales que conforme al Derecho común acreditan el parentesco pero sin dejar de reconocer lo asentado por las actas del registro Civil, si -



éstas eran exhibidas oportunamente como pruebas. Por último la resolución de la Junta al ordenar el pago de la indemnización no produca ningún otro efecto legal.

### 1.2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hacia la década de 1960 la Ley Federal del Trabajo ya mostraba algunos signos de encontrarse superada por la realidad social existente en ese entonces en nuestro país, de esta manera fué objeto de diversas modificaciones y adiciones, como por ejemplo la que incluyó dentro del Capítulo de los trabajos especiales de las tripulaciones aeronáuticas, sin embargo, estas modificaciones no fueron suficientes y en el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos designó una comisión encargada de -- preparar un anteproyecto de Ley de Trabajo, el anteproyecto surgido de los trabajos de esta comisión, no llegó a presentarse como tal ante el Congreso de la Unión, sin embargo sirvió de base para las reformas constitucionales que se dieron en el año de 1962.

En el año de 1967 el Presidente Gustavo Díaz - Ordáz, nombró a una segunda comisión a la cual encomendó un nuevo proyecto de Ley Laboral, esta comisión estuvo - integrada entre otros, por Mario de la Cueva y por Salo-

món González Blanco, y terminó sus trabajos en los primeros días de 1968, sin embargo, antes de someterse a la aprobación, el anteproyecto fue discutido por los sectores obrero y patronal quienes expusieron sus objeciones y sugerencias.

En este sentido señala Mario de la Cueva que - el sector patronal se opuso terminantemente a la creación de una Ley Laboral, pues consideraba que la proyectada reforma no debería de referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales. ( 9 ).

Por otra parte los representantes obreros, se mostraron de acuerdo con la redacción del anteproyecto y sugirieron algunas modificaciones que fueron recogidas, particularmente en materia de libertad sindical, contratación colectiva y derecho de huelga. ( 10 ).

Después de haber tomado nota de las objeciones realizadas por los sectores interesados, la comisión formuló un nuevo proyecto, mismo que fue remitido a las Cá-

---

( 9 ) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p.57.

( 10 ) IDEM.

maras donde fue discutido y nuevamente modificado, aunque debe señalarse que se respetó la esencia original -- del proyecto.

De esta forma el primero de Mayo de 1970 entró en vigor la actual Ley Laboral, esta Ley significó un avance respecto de su antecesora, los autores de esta Ley se propusieron que la misma respondera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931, y a la vez de encontrarse concientes de que su obra de ninguna manera era inmutable puesto que los mismos cambios que originaron su creación motivaron las diversas modificaciones que en ella se han producido a efecto de adecuarla a su entorno socio-económico.

Así encontramos que en 1972 se reformó la Ley para el efecto de crear una Institución encargada de regular lo dispuesto por los artículos 136 y siguientes en materia de habitaciones para los trabajadores, en otras palabras por medio de ésta reforma se creó el INFONAVIT.

Así en 1974 se volvió a modificar la Ley Laboral a efecto de crear principios e instituciones defensoras del poder adquisitivo del salario, e igualmente y en

ese año se efectuaron diversas reformas en materia de salarios mínimos, revisión contractual de los salarios, -- así como lo relativo a la integración de las autoridades del trabajo.

Además de estas reformas se generaron y se han seguido generando muchas otras que no mencionaremos en éste trabajo puesto que nuestro objetivo no es hacer un estudio detallado de la evolución del actual Código Laboral.

Sobre ésta Ley se han vertido muchos comentarios, algunos a favor y otros en contra, entre las opiniones adversas, se encuentra la relativa a que al fijar la edad mínima para trabajar en los 14 años, se desprotegió a aquellos menores que por diversas causas se vieron obligados a trabajar desde temprana edad, aún siendo menores de los 14 años que señala la Ley; igualmente fue duramente criticado el artículo 5º transitorio, que buscaba establecer un periodo de adaptación en lo referente a la prima de antigüedad y que de una manera sorprendente omitió contemplar aquellos casos de trabajadores que fallecieron durante los periodos señalados en el mismo artículo transitorio.

*Por otra parte la Ley vigente tiene el brillante acierto de recoger las modernas doctrinas referentes a la Ley Laboral, y contempla que ésta puede existir a pesar de que no exista contrato de trabajo.*

*Asimismo cabe mencionar que la Ley recogió la práctica contenida en los Contratos Colectivos de Trabajo, de otorgar una prima de antigüedad a los trabajadores misma que se paga no sólo a aquellos trabajadores -- que se encuentran dentro de los supuestos que contempla el artículo 162, sino también a los beneficiarios del -- trabajador fallecido, independientemente de las causas -- de la muerte.*

#### **1.2.4. REFORMA PROCESAL DE 1980.**

*En Diciembre de 1979, el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa de reformas a la Ley Federal del -- Trabajo, promovida por el Presidente José López Portillo, registrando así la inaplazable necesidad de revisar y -- perfeccionar los sistemas legales y administrativos de -- impartición de la justicia del trabajo con el propósito fundamental de coadyuvar en juicio con los trabajadores, motivado por la injusta desigualdad de condiciones ante los tribunales.*

De esta forma se logró una reforma procesal -- que buscaba facilitar la justicia pronta y expedita mediante la equidad en el juicio, la buena fé, la agilización y la reducción de la duración del procedimiento.

El Derecho Procesal del Trabajo emanado de los principios contenidos en el artículo 123 Constitucional, comparte las mismas características que tiene el derecho del Trabajo en General, siendo en consecuencia un derecho de clase, progresivo y en constante avance, con el fin indudable de proteger los intereses de los trabajadores por su desigualdad real. Sin embargo, este Derecho Procesal en sus aplicaciones concretas vivía un retraso histórico, mantenido por un juridicismo liberal que hacía prevalecer la idea de la igualdad formal de las partes en el juicio de trabajo y obligaba a sostener procedimientos lentos, costosos, escritos llenos de recursos y defensas que en un momento dado propiciaban la arbitrariedad y las corruptelas. ( 11 ).

La reforma procesal que entró en vigor el primero de mayo de 1980, dispuso la reordenación, la modifi

---

( 11 ) Cfr. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM. México 1980. pp.24 y 25.

cación y la adición de un total de 325 artículos a partir del Título XIV de la Ley Laboral; esta reforma comprendió el Derecho Procesal del Trabajo, el procedimiento de ejecución y el Título relativo a responsabilidades y sanciones. Igualmente y de una manera íntimamente relacionada con el aspecto procesal, se modificó el artículo 47 de la Ley, de tal manera que la falta del aviso de rescisión al trabajador por sí sola basta para considerar que el despido fue injustificado.

Por lo que hace al procedimiento laboral, cabe señalar que éste se caracteriza por el papel preponderante que se le da a la conciliación de tal manera que si la Ley de 1931 prevenía una audiencia específica de conciliación y en caso de no lograr el arreglo el asunto pasaba a la etapa de arbitraje, es decir, al juicio en sí, la Ley Laboral de 1970 conservó este esquema, pero en obvio de tiempo concentró la audiencia de conciliación en la de demanda y excepciones que habría de realizarse de inmediato en el mismo acto de no obtenerse la conciliación. Las reformas de 1980 agudizaron esta tendencia a concretar las etapas del procedimiento, respetando la estructuración mencionada, resumiendo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones en la de ofrecimiento y admisión de pruebas, y únicamente agregaron la obliga--

ción de las partes de comparecer personalmente a la audiencia en la etapa conciliatoria sin abogados ni asesores o apoderados.

Por otra parte estas reformas procesales al de finir al Derecho Procesal del Trabajo como un Derecho Social de clase, agregaron un principio decisivo para la conformación y eficacia del sistema; la suplencia de la queja, la cual implica la posibilidad de la Junta de incluir en el juicio los razonamientos o argumentaciones no aducidos por la parte trabajadora. Anteriormente la suplencia de la queja en materia laboral se encontraba circunscrita al Juicio de Amparo cuando el quejoso era el trabajador por virtud de la reforma comentada esta figura se extendió al campo del procedimiento ordinario, y concretamente acerca de la demanda del trabajador, cuyo defecto, la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de subsanar, además de que también opera en beneficio del trabajador en los casos de caducidad del juicio por falta de promoción a su cargo.



*C A P I T U L O    I I*

*D E R E C H O S   D E   L O S   B E N E F I C I A R I O S   D E L   T R A B A J A D O R*  
*F A L L E C I D O   A   C O N S E C U E N C I A   D E   U N   R I E S G O   D E   T R A B A J O .*

*En este capítulo nos avocaremos a analizar las prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios del trabajador fallecido, cuando fallece a consecuencia de un riesgo de trabajo. Primeramente conviene hacer un breve estudio de lo que debe entenderse por riesgo de trabajo.*

*De esta forma en obvio de tiempo, encontramos que el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo define a los riesgos de trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.*

*Por otra parte el artículo 474 de la Ley citada define al accidente de trabajo como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente o en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presten. Cabe señalar que dentro de esta definición se incluyen a aquellos accidentes que se producen en el trayecto del domicilio del trabajador al centro de trabajo y viceversa.*

*Debe señalarse que dentro de esta definición de enfermedad de trabajo no se contempla que esta pueda-*

*producir la muerte, quizá debido a que una vez que el --  
trabajador recibe la indemnización o pensión por incapa-  
cidad permanente, cesa la responsabilidad, y resultarla-  
injusto que se tuviera que pagar una nueva indemnización  
cuando sobreviniera la muerte.*

## **2.1. DERECHOS DE LOS BENEFICIARIOS DE ACUERDO CON LA -- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

*Antes de estudiar las prestaciones a que tie-  
nen derecho los beneficiarios del trabajador fallecido a  
consecuencia de un riesgo de trabajo, revisaremos lo que  
son en sí los riesgos de trabajo y sus diferentes aspek-  
tos y consecuencias, incluyendo asimismo los conceptos -  
que han dado diversos autores tanto del riesgo de traba-  
jo, las enfermedades profesionales y las incapacidades -  
que producen como la forma en que se encuentran contem-  
plados en la Ley Federal del trabajo.*

*La Ley Federal del Trabajo en su artículo 473-  
define a los riesgos de trabajo de la siguiente manera:-  
" Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a-  
que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con-  
motivo de su trabajo "*

El maestro Euquerio Guerrero nos dice: " que pueden derivar de dos tipos de daños al organismo: el -- instantáneo, que sería provocado por accidentes, y el -- progresivo, ocasionado por las enfermedades profesionales ". ( 12 ).

El Diccionario Jurídico Mexicano al referirse a los riesgos "profesionales nos da el siguiente concepto: " Locución que engloba a las lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o la muerte misma, así como todo estado patológico imputable al sistema de producción, es -- decir, que reciben el calificativo de profesionales, -- cuando se producen como consecuencia o en ejercicio del trabajo ". ( 13 ).

Así pues tenemos que en cuanto a la forma en -- que se presentan los riesgos de trabajo existe una doble situación, es decir, estos pueden materializarse de dos formas, mediante un accidente o a través de una enfermedad, y estos a su vez pueden originarse con motivo o en -- ejercicio del trabajo.

---

( 12 ) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Undécima Edición, Porrúa, México 1980, p.232.

( 13 ) Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM 1984, México, p.7.

Al respecto el maestro Eugenio Guerrero dice:  
" por el hecho de estar laborando los trabajadores en el centro de trabajo correspondiente necesitan estar frecuentemente en contacto con máquinas o sustancias que manejan y tanto las primeras como las segundas, pueden producir al trabajador lesiones en su organismo, llegando también a ocurrir esto mismo por el medio en que se labora, bien por la naturaleza del ambiente que respira, la cantidad de luz que recibe, la temperatura del lugar o por otras causas similares. En todos estos casos, se ha considerado que la lesión orgánica, al reducir la capacidad de trabajo, temporal o definitiva, produce en el trabajador una disminución en sus aptitudes. Por esto es que la Ley define al riesgo profesional como aquel a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas ". ( 14 ).

Vemos que los accidentes de trabajo se definen de la siguiente manera: " Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el tiempo y el lugar en que-

---

( 14 ) Manual de Derecho del Trabajo. Varios autores, Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo y Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, p.11.

se preste. Además de los que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel ". ( 15 ).

Esta definición es muy parecida a la que tiene el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: " Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste ". Quedando incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio y de éste a aquel.

En cuanto al concepto de accidente de trabajo Mario de la Cueva señala que el más antiguo fue el dictado en 1896 por la Oficina del Seguro Social en Alemania, añadiendo que la fracción XIV del artículo 123 Constitucional de 1917 no lo definió, por lo que las legislaciones locales debieron hacerlo, situación que afrontó la legislación de Tamaulipas. Teniendo la siguiente defini

---

( 15 ) IDEM.

ción de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de 1931:-  
" Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser mediada, sobrevenida durante el trabajo o en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo, y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias ". ( 16 ). Como vemos era más extensa que confusa, sobre todo en lo tocante a la mediación de la causa exterior.

De igual manera, Mario de la Cueva nos dice -- las causas que llevaron a la Comisión redactora de la Ley de 1970 a simplificar el concepto, indicando que un miembro de la Comisión hizo notar en el párrafo final de la definición " y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo ", no se encontraba en el Proyecto Portes Gil ni en el de la Secretaría de Industria y Comercio, fue ahí donde se agregó, pues de otra suerte, los padecimientos no determinados por una causa exterior, entre los que se podrá mencionar a las hernias no estarían protegidas por la Ley. ( 17 ).

---

( 16 ) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. - Tomo I. Porrúa, México 1979. pp.145 y 146.

( 17 ) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p.146.

*En cambio de la esencia del concepto derivó la aplicación integral del Derecho del Trabajo, cuya misión era la protección de la persona del trabajador y de su patrimonio económico, por lo tanto, ahí donde aparece un daño intervienen las normas laborales para repararlo. -- ( 18 ).*

*Por otra parte Euquerio Guerrero nos dice que: " el accidente de trabajo se caracteriza ,pues, por la instantaneidad, o sea, por la repentina acción de una -- causa exterior que provoca la lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste... ". --- ( 19 ).*

*Veamos ahora el segundo párrafo del artículo - citado que dispone: " quedan incluidos en la definición- los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel, o sea, los accidentes en tránsito o --- " in Itinere " ".*

---

( 18 ) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p.147.

( 19 ) GUERRERO, Euquerio. Op. cit. p.232.



En cuanto a este punto consideramos que de no-  
ser debido a la prestación del servicio el trabajador no  
se vería en la necesidad de hacer el recorrido de su do-  
micilio al centro de trabajo y viceversa, recorrido que  
implica en sí mismo un riesgo; por lo cual cae en lo pre-  
visto por el párrafo que dice: " o con motivo del traba-  
jo " .

Sobre este tema nos ilustra Mario de la Cueva,  
al decir que a medida que se hizo más complejo el trasla-  
do de los trabajadores de su domicilio hacia su lugar --  
donde laboran y de éste a aquel, aumentó el número de --  
accidentes que sufrían. La Suprema Corte en 1964 dictó  
una ejecutoria en sentido afirmativo, misma que fué reco-  
gida y seguida de otras tres por lo que parecía ya inne-  
cesaria una reglamentación legal expresa, pero la Comi-  
sión redactora de la Ley de 1970 preocupada por un posi-  
ble cambio en la jurisprudencia adicionó el artículo 474  
de la nueva Ley con el párrafo en mención ( 20 ) .

Para terminar con el repaso de los accidentes-  
de trabajo, diremos que siempre que el trabajador sufra-

---

( 20 ) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p.148.

un accidente, ya sea en el lugar y horas de trabajo, o en el trayecto tendrá a su favor la presunción legal sobre la naturaleza laboral del acontecimiento, recayendo sobre el patrón la carga de la prueba para destruirla o bien establecer la presencia de alguna excluyente de responsabilidad.

Pasemos ahora a otra manifestación de los riesgos de trabajo: las enfermedades profesionales.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 475-nos da el siguiente concepto: " Enfermedad del Trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio ambiente en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios "

Al respecto José de Jesús Castorena, señala -- que: " es el proceso patológico debido a la acción retardada, lenta, de una causa exterior que sobreviene con motivo o en ejercicio del trabajo ". ( 21 ).

Tocante a las enfermedades, Euquerio Guerrero-

---

( 21 ) CASTORENA, José de Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO ENSAYO DE INTEGRACION DE LA DOCTRINA MEXICANA DEL DERECHO OBRERO. 2ª-Edición, México, D.F. probablemente 1949. p.173 y sigs.

dice: " obedece a un concepto de progresividad, o sea, - la repetición de un causa por largo tiempo, como obligación consecuencia de la naturaleza del trabajo, provoca en el trabajador una enfermedad que entonces sí reviste el carácter de profesional ". ( 22 ).

Por otra parte Mario de la Cueva afirma que para la determinación de las enfermedades de trabajo se han seguido tres sistemas:

1.- El adoptado por la Ley Española de 1900, - que asimiló los accidentes y las enfermedades. La diferencia entre unos y otros, quedó establecida posteriormente por la doctrina y la jurisprudencia en función de la realización instantánea de los primeros y progresiva de las segundas.

2.- El Sistema Francés, consistente en la fijación de una tabla de enfermedades que normalmente se presentan en relación con profesiones determinadas, para cuyo establecimiento se parte de los estudios y dictámenes de la ciencia médica, en los que debe consignarse que la

---

( 22 ) GUERRERO, Euquerio, Op. cit. p.233.

enfermedad en debate si se adquiere normalmente por la manipulación de sustancias u objetos, o por la influencia del ambiente en que se prestan los servicios. Si la enfermedad del trabajador aparece en la tabla se considera *iuris et de iure*, la enfermedad de trabajo, de ahí el nombre de enfermedades profesionales.

Un inconveniente radica en que la tabla en mención debe ser reformada progresivamente de acuerdo con los avances de la ciencia médica.

3.- Finalmente lo establecido por nuestra Ley de 1931, consistente también en la fijación de una tabla de enfermedades, pero si en el caso concreto, la enfermedad que padece el trabajador no se encuentra incluida, - cabe la posibilidad de acreditar que ésta se habla adquirido con motivo del trabajo. ( 23 ).

El artículo 286 de la Ley de 1931, definió a la enfermedad profesional de la siguiente manera:

▪ Enfermedad profesional es todo estado pato--

---

( 23 ) DE LA CUEVA, Mario, México. Op. cit. pp.155 y 156.

*lógico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero o del medio en que se ve obligado a trabajar y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada ésta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos y biológicos".*

*En este concepto se establecen dos clases de enfermedades, aquellas que la ciencia médica reconoce como enfermedades específicas y las enfermedades que si están incluidas en la tabla, el juzgador con la ayuda de los especialistas podrá determinar si tuvieron su origen en el trabajo, esto por la injusticia que significa el negar a la víctima su derecho a una indemnización porque la ciencia médica no ha encontrado una evidencia para considerar el padecimiento en la tabla de enfermedades profesionales.*

*Al tocar el tema de identidad de enfermedades y los accidentes de trabajo Mario de la Cueva menciona el principio jurídico que reza: " donde hay identidad de la causa debe existir identidad en los efectos ", y lo explica diciendo que unos y otros son ocasionados por el trabajo y sus consecuencias son las mismas, la incapaci-*

dad o la muerte, ( 24 ), anotemos entonces también que -  
ambas generan el derecho del trabajador o de sus benefi-  
ciarios a recibir una indemnización.

Ahora bien, ya ha quedado establecido cuáles -  
son los riesgos de trabajo y que tanto los accidentes co-  
mo las enfermedades producen una perturbación en la sa-  
lud del trabajador, pasemos ahora a las consecuencias de  
los mismos: las incapacidades.

La definición clásica del concepto de incapaci-  
dad, nos dice Mario de la Cueva, que para la Teoría de -  
los Riesgos de Trabajo, la incapacidad es la disminución  
o pérdida de la aptitud para el trabajo. Dicha defini-  
ción evolucionó a propuesta de la medicina del trabajo -  
como consecuencia de una alteración anatómica o funcio-  
nal del cuerpo humano, así pues añade el autor de refe-  
rencia que nuestra Ley de 1931 recogió la nueva idea y -  
la plasmó al definir en el artículo 289 la incapacidad -  
permanente de la siguiente manera: " incapacidad parcial  
permanente es la disminución de las facultades del indi-  
viduo por haber sufrido la pérdida o paralización de al-

---

( 24 ) DE LA CUEVA , Mario. Op. cit. p.142.

gún miembro, órgano o función del cuerpo humano " ( 25 ).

La Comisión redactora de la Ley de 1970, al ocuparse de los riesgos de trabajo llegó a cuatro conclusiones: 1.- Que no es necesaria una definición teórica del concepto, 2.- Puesto que lo indemnizable no es la lesión, sino la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, éste es el elemento a resaltar, 3.- La referencia al daño que sufre el cuerpo humano, que contenía la Ley de 1931, debe reformar parte del concepto de accidente y de la enfermedad de trabajo, 4.- La necesidad de fijar cuáles son y en qué consisten los grados de incapacidad.

Por lo anterior, los artículos 478, 479 y 480 que se refieren a los grados de incapacidad, la describen como: " La pérdida o disminución de facultades o aptitudes para el trabajo ". ( 26 ). Así pues, para establecer la clasificación de las incapacidades que contiene el artículo 477 de la Ley en vigor, siguió el criterio de la Ley de 1931, que se basaba en el tiempo y en -

---

( 25 ) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p.162.

( 26 ) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p.164.

el grado de la disminución de la capacidad de trabajo, - por lo que se distinguieron en temporales y permanentes, ya que una lesión puede desaparecer en un lapso de tiempo más o menos largo sin dejar secuelas o por el contrario hacer sentir sus efectos durante la vida del individuo ". ( 27 ).

El artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo, define a la incapacidad temporal como: " La pérdida de - capacidades o aptitudes que imposibilita parcial o total a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo ", por lo que se refiere al tiempo que ha de durar no puede determinarse, toda vez que este dependerá del procedimiento y del organismo de cada trabajador.

En cuanto al grado y porcentaje de la incapaci-dad, deben ser determinados por un médico al producirse el riesgo. Los conflictos que se susciten si el trabaja-dor no está conforme con el dictámen médico que se rinda, serán resueltos por la Junta de Conciliación y Arbitraje, por ser la autoridad de trabajo a la que compete resol-ver este tipo de conflictos.

---

( 27 ) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p.164 y 165.



*La incapacidad permanente parcial se encuentra definida en el artículo 479 de la Ley que dispone: " Que es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar ". Lo que se traduce en la pérdida definitiva de parte de las aptitudes, para determinar la se tomará en cuenta la importancia del órgano lesionado, si existe la pérdida anatómica de éste o su función, si ésta es total o parcial. Nos parece de singular importancia la disposición contenida en el artículo 493 de la Ley, que establece que cuando la incapacidad parcial-consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar su indemnización hasta el monto de lo que correspondería por una incapacidad permanente total considerando la posibilidad de desempeñar una categoría similar susceptible de producirle ingresos semejantes.*

*Nos dice Néstor de Buen, en cuanto a la recuperación del Trabajador: " Los trabajadores incapacitados-tienen derecho a ser repuestos en sus empleos, o inclusive si no pueden desempeñar otro trabajo, a que se les proporcione otro compatible con su estado físico. Cuando el trabajador hubiere recibido la indemnización correspondiente a una incapacidad permanente total, no ten*

drá derecho a exigir la reposición ", lo cual está en --  
concordancia con los artículos 498 y 499 de la Ley que -  
contiene los principios de reposición en el empleo y la  
asignación de uno nuevo, que como dice Mario de la Cueva  
Son un refuerzo de la estabilidad en el trabajo que ya -  
consideraba en la Ley de 1931 en sus artículos 318 y 319  
( 28 ) .

La reposición para desempeñar el trabajo no --  
procede si el trabajador recibió la indemnización por in  
capacidad permanente total. La Ley de 1970 contiene en-  
su artículo 499 un principio, norma imperativa cuyo cum-  
plimiento no queda sujeto de ninguna manera al arbitrio-  
de las posibilidades del empresario, así la capacidad de  
trabajo consecuentemente de ganancia disminuye y el tra-  
bajador tendrá derecho por una parte a la indemnización-  
pecuniaria y por otra a la asignación de un nuevo empleo  
( 29 ) .

En cuanto a la incapacidad permanente total, -  
el artículo 480 de la Ley la describe como pérdida de la

---

( 28 ) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Séptima Edición, To-  
mo I, Porrúa, México 1989, p.600.

( 29 ) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 192.

*cultades o aptitudes de una persona para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, sin que la acumulación de incapacidades parciales pueda dar lugar a una indemnización mayor a la que correspondería por una incapacidad permanente total, según lo dispone el artículo 494 de la Ley Federal del Trabajo; ahora bien, discrepamos de este criterio, ya que en el hipotético caso de un trabajador que hubiera sufrido diversos accidentes de trabajo, los cuales le hubieran producido diversas secuelas, creemos que podría darse el caso de que al sumar los porcentajes correspondientes a cada secuela que presentara podría resultar que éstos sumarán más del 100%, y resultaría injusto que se le limitara el pago de las diversas indemnizaciones hasta el límite del 100% de incapacidad, de la misma forma si a consecuencia de un accidente de trabajo, dicho trabajador recibe el pago de un determinado porcentaje de incapacidad, y posteriormente a consecuencia de una enfermedad profesional debe recibir el pago de otro porcentaje de incapacidad, consideramos que igualmente dichos porcentajes pueden rebasar el 100%, ya que ambas indemnizaciones tienen su origen en causas diversas.*

*En lo referente a la fijación del grado de la incapacidad se estará a los resultados que emitan los*

médicos para así poder establecer en qué porcentaje se ha visto reducida su capacidad productiva. Asimismo, -- los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo -- contienen una tabla de enfermedades del trabajo y la devaluación de las incapacidades permanentes, para que los médicos dictaminen en razón de ello la cuantía de la que padece el trabajador. Al respecto Mario de la Cueva dice: "... la jurisprudencia mexicana remite a un dictámen médico la resolución del problema. ". Por otra parte, tenemos el problema de que una vez fijado el grado y porcentaje de la incapacidad pudiera presentarse una situación de atenuación o agravación de las secuelas, es decir, de las consecuencias, del riesgo de trabajo, situación prevista en el artículo 497, que establece que el patrón o el trabajador podrá solicitar la revisión si se comprueba este hecho ( atenuación o agravación ), dentro de los dos años siguientes a que se fijó el grado de incapacidad. Del mismo artículo se desprende también -- que el legislador consideró que las lesiones y sus consecuencias se consolidarían en dos años y por eso se establece dicho término para el ejercicio de la acción.

En cuanto a la indemnización, ésta se entiende como la reparación del daño; el artículo 487 de la Ley, dispone cuáles son las prestaciones a que se hacen acreg

dores los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo. De esta forma, el trabajador que sufre un riesgo de trabajo y quede incapacitado temporalmente, tendrá el derecho de que el patrón le proporcione lo necesario para lograr el restablecimiento de su salud como indemnización-pecuniaria, el pago de su salario íntegro hasta que esté en condición de reanudar labores o se determine que padece una incapacidad, sea ésta temporal o parcial. Ahora bien, si el riesgo trae como consecuencia la muerte del trabajador, sus beneficiarios tendrán derecho al pago de dos meses de salario, por concepto de gastos funerarios y el importe de 730 días de salario, sin que se hagan deducciones por la indemnización que haya recibido el trabajador mientras presentaba una incapacidad temporal, de conformidad con los artículos 502 y 500 de la Ley.

Al respecto, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció la jurisprudencia en el sentido de que: " Si bien es cierto que la Ley prohíbe que se deduzca de la misma como indemnización de lo que se debe pagar a los deudos del trabajador fallecido, la cantidad que a este se le hubiera ministrado por incapacidad temporal, debe considerarse que la prohibición no incluye deducir la indemnización relativa a incapacidad permanente, misma que sí debe evitarse, para no dar un -

doble pago". ( 30 ). Esto es, porque aunque las indemnizaciones por incapacidad temporal, permanente o muerte, persiguen un mismo fin, sus efectos inmediatos, son distintos ya que la que se paga por incapacidad temporal es equivalente al salario del trabajador ante su imposibilidad de trabajar, y las que correspondan a incapacidad permanente o muerte son la indemnización de un daño sufrido. Así pues, si debe deducirse la cantidad que el trabajador percibió por concepto de incapacidad permanente parcial, y dado que es mayor la indemnización por incapacidad permanente total que la que se otorga por muerte del trabajador no habría ya reclamo alguno contra el patrón, aunque en el primer caso habría que acreditar -- que la muerte se produjo a consecuencia del mismo riesgo de trabajo que provocó la incapacidad permanente parcial.

En cuanto a los beneficiarios por muerte del trabajador de acuerdo con el artículo 501 de la Ley son las siguientes personas quienes recibirán la indemnización correspondiente:

a) La viuda o el viudo dependiente económico -

---

( 30 ) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p.178.

de la trabajadora, siempre y cuando padezca una incapaci-  
dad de cuando menos el 50% juntamente con los hijos meno-  
res de 16 años o mayores de esa edad si tiene incapaci-  
dad de 50% o más en consecuencia con los anteriores, los  
ascendientes del trabajador, excepto si se acredita que  
no dependían económicamente de él.

b) A falta de cónyuge supérsite concurrirán  
los hijos y los ascendientes del trabajador, la persona  
con quien hizo vida marital durante los cinco años inme-  
diatos anteriores a su muerte, o con la que tuvo hijos,  
siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimo-  
nio durante su unión.

c) A falta de los anteriores el Instituto Mexi-  
cano del Seguro Social.

Al respecto el artículo 115 de la Ley estable-  
ce que los beneficiarios del trabajador fallecido no ten-  
drán que tramitar juicio sucesorio para tener derecho a  
percibir las indemnizaciones y prestaciones pendientes -  
de cubrirse o ejercitar acciones o continuar juicios. --  
Este artículo debe interpretarse en el sentido de que --  
los beneficiarios de un finado trabajador no tienen neces-  
sidad de interponer un juicio sucesorio ante las auto--

ridades civiles para tener derecho a percibir la indemnización y prestaciones generadas con motivo de la muerte del trabajador, ya que precisamente una de las características del Derecho del Trabajo consiste en su carácter autónomo, por lo cual atentarla contra este principio, - la exigencia de que los presuntos beneficiarios fuesen declarados en un juicio sucesorio, seguido, conforme a las normas del Derecho Civil, y posteriormente fuesen declarados beneficiarios en un procedimiento laboral.

Más aún, la propia Ley Federal del Trabajo previene un procedimiento especial a efecto de realizar la designación de beneficiarios, por lo cual si se interpreta libremente el artículo 115 de la Ley Laboral, encontraríamos una enorme contradicción con el artículo 503 del mismo ordenamiento, el cual fija las reglas para el pago de la indemnización por muerte, mismas que son las siguientes:

La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector de Trabajo, que reciban el aviso de la muerte del trabajador o la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la cual se reclama el pago de la indemnización, ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes se practique la investigación correspondiente para conocer quienes de



pendían económicamente del trabajador, así como ordenar la fijación, en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios convocando a los beneficiarios para que dentro de los treinta días siguientes concurran ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a deducir sus derechos.

En caso de que el trabajador tuviera una residencia menor de seis meses girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, o de Conciliación y Arbitraje o al inspector de Trabajo del lugar de su última residencia a efecto de que se lleven a cabo las diligencias de investigación y fijación del aviso correspondiente. Las mismas autoridades podrán convocar a los beneficiarios por cualquier medio que juzguen conveniente, independientemente de los ya mencionados. Una vez de que este trámite haya sido cubierto, el Inspector del Trabajo y la Junta de Conciliación Permanente turnarán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual con audiencia de las partes dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a recibir indemnización, una vez que haya quedado comprobada la naturaleza del riesgo, misma que de acuerdo con el artículo 508 de la Ley quedará acreditada con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique, en cuyo caso podrán los presuntos -

beneficiarios designar un médico que la presencie o bien que la practique, dando aviso a la autoridad, el patrón podrá designar también un médico para que presencie la autopsia o por cualquier otro medio que permita determinarlo.

Volviendo a las reglas que marca el artículo 503, para la comprobación del parentesco de esposo, esposa, hijos o ascendientes, la Junta de Conciliación y Arbitraje no tendrá que sujetarse a las pruebas legales -- que lo acrediten, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil. Asimismo una vez que el patrón efectúe el pago en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje quedará liberado de su responsabilidad, por lo que cualquier persona que pretenda ejercitar con posterioridad a la verificación de dicho pago tendrá que deducir su acción -- contra los beneficiarios que lo percibieron.

Veamos ahora si las acciones que corresponden al trabajador o a sus deudos, son distintas ó una sola.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dictó ejecutoria declarando que las acciones son diferentes:

\* La de los trabajadores y las de sus deudos, pues si --

bien ambas acciones toman su origen en un mismo riesgo, son los titulares de ellas por su propio derecho, bien el trabajador, bien sus deudos, lo que quiere decir que la de los deudos no es la acción que les haya transmitido el obrero, sino que la tienen por sí, sin que esta té sis implique contradicción alguna, porque del mismo hecho pueden nacer acciones diferentes en favor de diversas personas. ( 31 ).

En el artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que para determinar las indemnizaciones por riesgo de trabajo se tomará como base el salario que percibía el trabajador al ocurrir éste, considerándose también los aumentos posteriores que se otorguen a la labor que el trabajador desempeñaba hasta que se determine el grado de su incapacidad permanente, hasta la fecha de su fallecimiento, o bien el que percibía al momento de separarse de la empresa. Asimismo dispone la Ley, que la cantidad que se tomó como base para dicho cálculo nunca podrá ser inferior al salario mínimo, y el salario la se máximo será el doble del salario mínimo de la zona económica que corresponda, si el trabajador prestaba sus servicios en lugares diferentes en cuanto a zonas econó-

---

( 31 ) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p.117.

*micas, será el salario máximo el doble del promedio de los salarios mínimos que correspondan.*

*En principio consideramos que esta limitación en cuanto al salario tomado como base para el pago de la indemnización puede parecer injusta, sobre todo si tomamos en cuenta que en la actualidad el salario mínimo resulta insuficiente para satisfacer las necesidades, ya no digamos de una familia sino tan solo del trabajador en lo particular; sin embargo, debemos reconocer que el régimen del Seguro Social, se ha extendido y abarca casi todos los puntos del Territorio nacional y procura amparar a la mayoría de los trabajadores susceptibles de ser protegidos por dicho régimen, por lo cual aquellos trabajadores que se encuentran inscritos en el seguro de riesgos de trabajo, cuando llegan a sufrir un riesgo profesional no reciben el pago de una indemnización por parte de su patrón, sino que merced al principio de subrogación es el Instituto Mexicano del Seguro Social, quien responde de acuerdo con las reglas de la Ley del Seguro Social por dicho riesgo.*

*Por otra parte, el artículo 89 de la misma Ley dispone que se tomará como base el salario correspondiente al día en que surja el derecho a percibir la indemnización.*

zación, incluida también la parte proporcional de gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquiera otra cantidad o -- prestación en especie que se entregue al trabajador por su labor. Cuando el salario del trabajador sea variable se tomará como salario base el promedio de sus percepciones en los treinta días inmediatos anteriores al nacimiento del derecho a la indemnización, si en este periodo ha habido algún aumento; entonces se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas a partir del aumento.

Para concluir podemos señalar que el término -- para la prescripción de las acciones por riesgo de trabajo es de dos años y que corre desde el momento en que es determinado el grado de incapacidad para el trabajo, desde la fecha de la muerte del trabajador, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 519 de la Ley, entendida la prescripción no correrá para incapaces mentales sino --- cuando se haya discernido la tutela, ni contra trabajadores incorporados al servicio militar de guerra.

A este respecto debe señalarse que si bien en aquellos riesgos que traen como consecuencia la muerte -- del trabajador resulta fácil determinar a partir de qué

momento empieza a correr el término de prescripción, en aquellos otros casos en que el riesgo produce una incapacidad permanente, resulta sumamente difícil precisar a partir de cuando se inicia el término de prescripción, ya que éste deberá tomarse a partir de la fecha en que se determine el grado de incapacidad, sin embargo, como este puede ser objeto de un litigio laboral, realmente no se determina el grado y porcentaje de la incapacidad, sino hasta que se dicta laudo firme y éste causa ejecutoria por lo cual consideramos, que en este tipo de conflictos no es susceptible de oponerse la excepción de prescripción.

## 2.2. SUBROGACION DEL I.M.S.S. EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO.

Rafael de Pina define a la subrogación como una " Forma de transmisión de las obligaciones que se verifica por ministerio de Ley, y sin necesidad de declaración alguna de los interesados, cuando el que paga tiene interés jurídico en el cumplimiento de la obligación, -- cuando un heredero paga con sus bienes propios alguna -- deuda de la herencia; y cuando el que adquiere un inmueble paga a un acreedor que tiene sobre él un crédito hipotecario anterior a la adquisición. ". ( 32 ).

Como se puede observar dicho concepto es eminentemente civilista y nos remite a lo dispuesto por el artículo 2058 del Código Civil, por lo cual para nuestros fines tomaremos como concepto de subrogación el siguiente: "Forma de transmisión de las obligaciones, que se verifica cuando el que paga tiene un interés jurídico en que se cumpla la obligación".

Una vez dado el anterior concepto puede interpretarse conectamente el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, misma que establece que el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo quedarán relevados del cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo respecto de esa clase de riesgos. En otras palabras, cuando el patrón ha cumplido con la obligación de inscribir a sus trabajadores en el régimen del Seguro Social, y éstos sufren un riesgo de trabajo el Instituto Mexicano del Seguro Social se subroga en la obligación del patrón de pagar las indemnizaciones y atención médica según lo dispone el Título IX de la Ley Federal del Trabajo.

Esta subrogación, no surge de la casualidad ni

---

( 32 ) DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Octava Edición, Porrúa, México 1979, p.428.

como una gracia hacia el patrón por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, puesto que como ya se mencionó en primer lugar el patrón debe inscribir a sus trabajadores en el régimen obligatorio, lo cual implica que debe de pagar al I.M.S.S. las cuotas obrero-patronales a efecto de que se mantengan vigentes los derechos del trabajador.

Una figura semejante la encontramos en el Contrato de Seguro, en el cual la Compañía Aseguradora se subroga en la obligación del acreedor, una vez que ocurre el siniestro, por lo cual el acreedor debe pagar a la aseguradora las primas convenidas.

Por otra parte surge la pregunta acerca de si las prestaciones que paga el I.M.S.S. de acuerdo con la Ley del Seguro Social son equiparables a las prestaciones, que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, debería cubrir el patrón directamente, en este sentido el propio artículo 60 de la Ley citada dispone que el patrón quedará relevado en los términos que señala la Ley, es decir, que la subrogación se verifica de acuerdo a los términos que señala la misma Ley del Seguro Social, por lo cual existe una equivalencia jurídica entre las pensiones, indemnizaciones y subsidios por incapacidad



temporal que paga el I.M.S.S. al trabajador asegurado, y las indemnizaciones por incapacidad permanente y los salarios que por incapacidad temporal debería cubrir el patrón, más aún si se contempla que las pensiones otorgadas por el Instituto son vitalicias, en la mayoría de los casos el trabajador recibe una cantidad mucho mayor, aunque si bien en pagos diferidos, que aquella que recibiría si el patrón en una sola exhibición le pagara las indemnizaciones a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, situación que se repite respecto de los beneficiarios del trabajador fallecido a consecuencia de un riesgo de trabajo, pues la pensión de viudez y orfandad, a largo plazo supera en su monto a la indemnización prevista por el artículo 502 de la Ley Laboral.

Situación semejante ocurre respecto de las prestaciones en especie, pues haciendo un estudio comparativo entre los artículos 487 de la Ley Federal del Trabajo en sus cinco primeras fracciones, y el artículo 63 de la Ley del Seguro Social en sus cuatro fracciones, encontramos que ambos contienen casi idéntico texto y en esencia se refieren a las mismas prestaciones; sin embargo si se toma en cuenta el I.M.S.S. es un organismo cuya función primordial es otorgar servicios médicos y asistenciales, encontramos que no todos los patrones se en-

cuentran en posibilidad de otorgar o pagar las prestaciones a que se refiere el artículo 487 del Código Laboral, en otras palabras, para la mayoría de los patrones resulta casi imposible otorgar a un trabajador accidentado por un riesgo de trabajo, o enfermo de un padecimiento profesional, asistencia médica y quirúrgica, medicamentos y material de curación, hospitalización, tratamientos de rehabilitación y en su caso aparatos de prótesis y ortopedia, mientras que por el otro lado al tener el I.M.S.S. como objetivo proporcionar este tipo de servicios, resulta mucho más fácil y costeable que dicho Instituto proporcione dichas prestaciones al trabajador.

A mayor abundamiento y sin afán de reproducirlos literalmente, encontramos que los artículos relativos al seguro de riesgos de trabajo, contenidos en la Ley del Seguro Social, repiten casi literalmente a los artículos del Título IX de la Ley Federal del Trabajo, teniendo que los conceptos y definiciones son equivalentes, los derechos del trabajador igualmente presentan una correspondencia en ambas leyes, lo mismo que en los casos de excepción previstos en ambos ordenamientos.

Concluyendo, en materia de riesgos de trabajo-

la subrogación del I.M.S.S., emana de la propia Ley del Seguro Social, según lo dispone el artículo 60 de dicho ordenamiento y el interés jurídico del I.M.S.S. es responder en lugar del patrón, se deriva de los principios de la Seguridad Social, y de las aportaciones obrero-patronales que para financiar el seguro de riesgo de trabajo son cubiertas.

### 2.3. CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

En numerosas ejecutorias la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito han mantenido el criterio de que existe una subrogación por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social en lo que hace a las obligaciones del patrón de cubrir las indemnizaciones por riesgo de trabajo. En este sentido mencionaremos algunas tesis sustentadas por los Tribunales Colegiados que se refieren al tema que nos ocupa.

De esta forma encontramos que respecto de los trabajadores ferrocarrileros que reclaman de la empresa el pago de la indemnización por riesgos de trabajo, se han dictado las siguientes ejecutorias:

FERROCARRILES. PAGO DE INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO. CORRESPONDE CUBRIRLO AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. EN CASO DE SUBROGACION AUN CUANDO SU PAGO SE RECLAME DEL PATRON. — No corresponde a la empresa otorgar la indemnización por riesgo de trabajo, -- pues si bien es cierto que el pago de los mil noventa y cinco días de salario lo reclama con fundamento en las cláusulas 138 y 143, del Contrato Colectivo de Trabajo; -- también es cierto que no es una prestación eminentemente contractual, como lo pretende, ya que es idéntica a la establecida en la Ley Federal del Trabajo y no rebasa -- los límites de éste; lo cual determina que de acuerdo -- con el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, el Instituto esté obligado a cubrir tal prestación en forma de pensión, por el solo hecho de que la empresa hubiera inscrito al actor en el régimen de seguridad social y se excepcionara en tal sentido llamándolo a juicio como ter-cer interesado.

Amparo directo 10562/88. Pedro Ance Tejeda. -  
3 de Abril de 1989. Unanimidad de votos. Po-  
nente: Catalina Pérez Bárcenas. Secretaria:--  
Lidia Benistain Gómez.

I. 1º 7.2. FERROCARRILEROS, INDEMNIZACION --

*POR RIESGO DE TRABAJO. SUBROGACION A CARGO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.- De acuerdo a lo pactado en el convenio general de incorporación de veintinueve - de Diciembre de mil novecientos ochenta y uno, entre el Instituto Mexicano del Seguro Social, Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de sus trabajadores, - el primero de esos organismos, en términos del artículo 60 de la Ley que lo rige, se subrogó a las obligaciones de la empresa para cubrir las prestaciones que para los casos de riesgos sufran sus trabajadores; consiguientemente, la indemnización que establece el artículo 495 de la Ley Laboral, consistente en el pago de mil noventa y cinco días de salario, resulta equivalente a la pensión que cubre el Instituto aludido; en consecuencia, se debe absolver a la empresa del pago de esta última prestación.*

*PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.*

*Amparo directo 851/87 Tomás Rojas Martínez. - 20 de Mayo de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: -- Gilberto León Hernández.*

*Amparo directo 2705/87. Ferrocarriles Nacio--*

nacionales de México. 21 de Enero de 1988. -  
Unanimidad de votos Ponente: Horacio Cardoso-  
Uyante. Secretarías: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 4491/87. Ferrocarriles Nacional  
les de México. Cardoso Ugarte. Secretario: -  
Roberto Calleja López.

Amparo directo 5561/87. Damián Valencia Rojo.  
21 de Abril de 1988. Unanimidad de votos. Po  
nente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Mi  
guel Castañeda Acevedo.

Amparo directo 6001/87. Ferrocarril del Pacti  
fíco, S.A. de C.V. 2 de Junio de 1988. Unani  
midad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüe  
llo. Secretario: Ricardo Larios Cedillo.

Como puede apreciarse, las tesis reproducidas,  
se fundamentan en el artículo 60 de la Ley del Seguro So  
cial, y aceptan que la pensión otorgada por el I.M.S.S.,  
es jurídicamente equivalente a la indemnización prevista  
por la Ley, por riesgos de trabajo. Igual apreciación,  
la encontramos en la tesis que a continuación comentare  
mos:

*RIESGOS DE TRABAJO. EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SE SUBROGA A LOS FERROCARRILES NACIONALES- EN EL PAGO DE INDEMNIZACIONES POR. Como la prestación reclamada por el quejoso, consistente en el pago de una indemnización por riesgo de trabajo, está comprendida en la Ley del Seguro Social en su artículo 60, y el trabajador está afiliado al mismo acuerdo, a lo pactado en el Convenio General de incorporación de fecha 29 de Diciembre de 1981, celebrado entre el I.M.S.S., F.F.C.C. y el Sindicato de ésta última, dicho Instituto se subroga, -- por ende, en el pago de las obligaciones del organismo patronal, para cubrir las prestaciones que para los casos de riesgos sufran sus trabajadores. Por consiguiente la pensión que cubre el multicitado Instituto al trabajador, es equivalente a la indemnización reclamada; -- pues la obligación de cubrir tal prestación, no deriva -- tan solo de lo estipulado en el Contrato de Trabajo, sino que es análoga y tiene su origen en lo dispuesto por el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo.*

*Amparo directo 310/88. José de Jesús Ortiz. -  
25 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. -  
Ponente: Andrés Zarate Sánchez. Secretaria: -  
María Luisa Martínez Delgadillo.*

*Amparo directo 269/88. Fidel Heredia Gutiérrez, 31 de Octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Juana María Meza López. Secretario: Salvador Avila Lamas.*

*Amparo directo 312/88. José González Acosta. 23 de Noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Cordero Corona. Secretario: Enrique Arizpe Rodríguez.*

*Amparo directo 436/88. Ernesto Sosa Rivera. 7 de Febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Cordero Corona. Secretario: Enrique Arizpe Rodríguez.*

*Amparo directo 138/89. Felipe Rodante Zapata. 18 de Abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Cordero Corona. Secretario: Enrique Arizpe Rodríguez.*

*Por otra parte, y respecto de la muerte de los trabajadores a consecuencia de trabajo encontramos el siguiente criterio:*

*FERROCARRILES. INDEMNIZACION POR MUERTE A CON*



SECUENCIA DE RIESGO DE TRABAJO DE LOS. SUBROGACION DEL-  
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN EL PAGO DE LA --  
PRESTACION. El artículo 60 de la Ley del Seguro Social,  
señala que el patrón que haya asegurado a los trabajado-  
res a su servicio contra riesgos de trabajo quedará rele-  
vado, en los términos que señala dicha Ley, del cumpli-  
miento de las obligaciones que sobre responsabilidad por  
esa clase de riesgos establece la Ley Federal del Traba-  
jo. Ahora bien, si se tiene en cuenta que con motivo --  
del Convenio General de Incorporación celebrado entre Fe-  
rrocarriles Nacionales de México, el Sindicato de Traba-  
jadores Ferrocarrileros de la República Mexicana y el --  
Instituto Mexicano del Seguro Social, el trabajador fa-  
llecido fué afiliado a éste, así como la indemnización -  
por muerte prevista en la cláusula 343 del Contrato Co-  
lectivo aplicable, es idéntica a la establecida por el -  
artículo 500, fracción II, en relación con el 502 de la --  
Ley Federal del Trabajo, ya que tanto la norma contrac-  
tual como la disposición legal señalan que consistirá en  
setecientos treinta días de salario, es de concluir que-  
se actualiza la hipótesis contenida en el citado artícu-  
lo 60 de la Ley del Seguro Social, habida cuenta de que-  
la obligación de cubrir esa indemnización no deriva tan-  
solo de lo pactado en el Contrato Colectivo sino también  
de lo dispuesto en los artículos invocados de la Ley La-

honal, por lo que el mencionado Instituto es el que debe satisfacerla mediante el otorgamiento de la pensión prevista en la Ley que lo rige, que es la equivalencia jurídica de aquello.

Amparo directo. Luz María López viuda de Rascon. 28 de Abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoz. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

*PRECEDENTE:*

Amparo directo 4226/86. Instituto Mexicano -- del Seguro Social. 19 de Junio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoz. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

Cabe señalar que si bien las tesis comentadas se refieren a los trabajadores ferrocarrileros, el principio que las inspira es aplicable a todos los trabajadores inscritos en el régimen del Seguro Social, por lo -- cual en general resultan aplicables a todos los casos.

Por otra parte, encontramos que los Tribunales Colegiados en diversos criterios se han referido a la --

*subrogación del I.M.S.S. en materia de riesgos de trabajo las cuales y unicamente de manera ilustrativa mencionaremos algunas.*

*INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. PAGO DE DIFERENCIAS EN EL IMPORTE DE INCAPACIDADES POR RIESGO DE TRABAJO. CUANDO CORRESPONDE A AQUEL.- Conforme a lo -- previsto por el artículo 60 de la Ley del seguro Social, corresponde al Instituto Mexicano del Seguro Social el pago de las diferencias respecto del importe de las incapacidades que otorgue por riesgo de trabajo, si los trabajadores a él afiliados tuvieron un incremento en sus salarios, por operar la subrogación, prevista en dicho precepto legal, debiendo de dejarse a salvo los derechos del Instituto para fincar los capitales constitutivos a la empresa demandada.*

*Amparo directo 6952/88. Impulsora de la Cuenca del Papaloapan, S.A. de C.V. 8 de Agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Catalina Pérez Bárcenas. Secretario: Rogelio Saldaña Hernández.*

*INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD DERIVADA DE UN RIESGO DE TRABAJO.*

TIENE APLICACION EN EL ARTICULO 484 DE LA LEY FEDERAL --  
DEL TRABAJO, CUANDO AQUEL SE SUBROGA EN LAS OBLIGACIONES  
DEL PATRON. *Tratándose de la indemnización por incapaci-*  
*dad derivada de un riesgo de trabajo en el que el Insti-*  
*tuto Mexicano del Seguro Social se subroga en las obliga-*  
*ciones del patrón, tiene aplicación el artículo 484 de -*  
*la Ley Federal del Trabajo, por contener un mínimo de de*  
*rechos para los trabajadores que no pueden disminuirse a*  
*virtud de la subrogación; en consecuencia, para calcular*  
*el pago de las indemnizaciones se debe de tomar como ba-*  
*se el salario diario que percibía éste al ocurrir el ---*  
*riesgo, y los aumentos posteriores que correspondan al -*  
*empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado-*  
*de la incapacidad.*

Amparo directo 9272/88. Fabián Martínez. 14-  
de Octubre de 1988. Unanimidad de votos. Po-  
nente: Miguel Donilla Solís. Secretario: Ma-  
rio Augusto Herrera Hernández.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. INDEMN-  
ZACION POR INCAPACIDAD DERIVADA DE UN RIESGO DE TRABAJO.  
TIENE APLICACION EL ARTICULO 484 DE LA LEY FEDERAL DEL -  
TRABAJO, CUANDO AQUEL SE SUBROGA EN LAS OBLIGACIONES DEL  
PATRON. *Tratándose de la indemnización por incapacidad-*

derivada de un riesgo de trabajo en la que el Instituto Mexicano del Seguro Social se subroga de las obligaciones del patrón, tiene aplicación el artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo, por contener un mínimo de derechos para los trabajadores que no pueden disminuirse a virtud de la subrogación, en consecuencia para calcular el pago de la indemnización se debe tomar como base el salario diario, que perciba éste al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad.

Amparo directo 9272/88. Fabián Ríos Martínez.  
14 de Octubre de 1988. Unanimidad de votos.--  
Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretario: Ma-  
rio Augusto Herrera Hernández.

RIESGOS DE TRABAJO. INDEMNIZACION EN CASO DE SUBROGACION POR EL SEGURO SOCIAL. DEBE ABARCAR LOS INCREMENTOS DECLARADOS DURANTE LA INCAPACIDAD. Para calcular el monto de la indemnización derivada de un riesgo de trabajo, en los casos de que el Instituto Mexicano del Seguro Social se subroga en las obligaciones del patrón, conforme a lo establecido por los artículos 484 y 491 de la L. F. T., en relación con los artículos 60 y 65

de la Ley que rige dicho Instituto, debe tomarse como la se el salario diario que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo, así los incrementos posteriores que haya tenido hasta que se determine el grado de incapacidad.

Amparo directo 144/89. José Leonardo Flores - Meja. 25 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Juana Meza López. Secretario: José Angel Hernández Huizar.

#### 2.4. PRESTACIONES GENERADAS POR EL TRABAJADOR FALLECIDO.

Como consecuencia de lo antes expuesto podemos concluir que en aquellos casos en que el trabajador fallece a consecuencia de un riesgo de trabajo encontrándose se inscrito en el régimen del Seguro Social, sus beneficiarios tendrán derecho a que de conformidad con el artículo 71 de la Ley del Seguro Social reciban el pago de dos meses de salario mínimo general por concepto de gastos funerarios así como a que la empresa le pague la diferencia existente entre la suma pagada por el Instituto Mexicano del Seguro Social y los dos meses de salario a que se refiere el artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo.

*Por otra parte la viuda del finado trabajador, y los huérfanos tendrán derecho a que se les otorgue una pensión de viudez u orfandad, la cual de acuerdo con el principio de subrogación antes comentado es jurídicamente equivalente a la indemnización por muerte que previene el artículo 502 de la Ley Laboral.*

*De igual manera los beneficiarios recibirán el pago por parte de la empresa de la prima de antigüedad - del trabajador, en los términos del artículo 162 de la - Ley Federal del Trabajo, así como las demás prestaciones y salarios que se hubiesen generado hasta el momento del deceso.*

*Resulta conveniente precisar que existen otros muchos derechos que no resultan transmisibles por causa de muerte, así por ejemplo los derechos a la estabilidad en el empleo, y los de antigüedad resultan intransferibles, no pudiéndose ni siquiera convenir el reconocimiento ficticio de la antigüedad generada por el trabajador fallecido en beneficio de un nuevo trabajador, ya que esto afectaría los derechos de preferencia y de escalafón de otros trabajadores. ( 33 ).*

---

*( 33 ) Cfr. DE BUEN Lozano, Néstor. Op. cit. p.612.*

Por lo anterior podemos afirmar que únicamente aquellos derechos con un claro contenido económico resultan susceptibles de ser transmisibles por vía de sucesión, aclarando que para que este derecho sea transmisible es necesario que previamente haya integrado su activo en favor del trabajador, pero que en el momento de su muerte aún no haya sido hecho efectivo. Tal y como lo señala el artículo 115 del Código Laboral, al señalar: - " ... las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ... ".

En cuanto al orden de prelación de los presuntos beneficiarios, el artículo 501 de la Ley Laboral, -- constituye la regla fundamental en esta materia y aún -- cuando se refiere a las indemnizaciones derivadas de los riesgos de trabajo, por analogía resulta aplicable a los demás casos de sucesión laboral; de esta forma el artículo mencionado dispone que tendrán derecho a recibir la -- indemnización en los casos de muerte:

a) En primer lugar la viuda o bien el viudo -- que hubiese dependido económicamente de la trabajadora -- y que presente una incapacidad del 50% o más, así como -- los hijos menores de 16 años y en su caso los mayores de esa edad si tienen una incapacidad del 50% o más.



b) Los ascendientes que hubieran dependido económicamente del trabajador, igualmente concurrirán con las personas anteriormente señaladas.

c) En caso de no existir cónyuge superviviente la concubina con quien el trabajador haya vivido durante -- cinco años anteriores a su muerte, o con la que tuvo hijos siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio, y que no se hayan mantenido simultáneamente relaciones de este tipo, pues en este caso ninguna de las -- concubinas tendrán derecho a ser declaradas beneficiarias del trabajador.

Ahora bien, esta disposición ha sido objeto de severas críticas por parte de numerosos autores, ya que en primera instancia constituye una interpolación del Derecho Civil en el ámbito del Derecho del Trabajo, puesto que la fracción III del artículo 501 de la Ley Laboral -- viene a reproducir así en su totalidad el artículo 1635 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, además de que se encuentra amparado de un puritanismo jurídico totalmente injusto si se piensa que se priva a las concubinas del derecho a recibir cualquier prestación o indemnización con motivo de la muerte del trabajador --  
entanto que de acuerdo con la fracción siguiente aquellas-

personas que no hayan cohabitado con el trabajador ni hayan sido familiares de él, pero que por diversas circunstancias hayan dependido económicamente de él, se encuentran quizá con mayores derechos que la amasia o las concubinas del trabajador.

d) Como ya se mencionó en la fracción IV del artículo comentado previene la posibilidad de que a falta de viuda y ascendientes, los dependientes económicos del trabajador puedan recibir los beneficios derivados del fallecimiento del empleado.

e) En última instancia se ubica como beneficiario al Instituto Mexicano del Seguro Social, mismo que viene a desempeñar un papel semejante al que desempeña la Secretaría de Salud, tratándose de sucesiones civiles, a este respecto Néstor de Buen considera que esta disposición no tiene mayor eficiencia en tanto no se llame a juicio al propio Instituto. ( 34 ).

Para finalizar cabe señalar una importante distinción entre el derecho del heredero y el derecho del -

---

( 34 ) Cfr. IBIDEM, pp.614 y 615.

*beneficiario, misma que radica en el hecho de que el derecho del sucesor se transmite al morir el autor de la sucesión, y por el contrario el derecho del beneficiario nace al morir el trabajador. ( 35 ).*

---

*( 35 ) Cfr. IBIDEM. pp. 613 y 615.*

*C A P I T U L O   I I I*

*DERECHOS DE LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR  
FALLECIDO POR CAUSAS AJENAS AL TRABAJO.*

### 3.1 AUSENCIA PARCIAL DE DISPOSICIONES LEGALES EXPRESAS- RESPECTO DE LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLE- CIDO POR CAUSAS NATURALES.

Numerosos autores han coincidido en señalar -- que si bien la Ley contempla un procedimiento especial -- para determinar a los beneficiarios del trabajador falle- cido por un riesgo de trabajo, no señala el camino a se- guir cuando la muerte del trabajador se debe a causas a- jenas a la relación de trabajo.

En este sentido Alberto Trueba Urbina, conside- ra que la determinación de los beneficiarios en el caso- del artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo deberá ha- cerse con apoyo en el orden de prelación previsto en el- artículo 501 de la misma Ley aplicado supletoriamente, -- pero sin embargo no dice nada acerca del procedimiento, -- ( 36 ).

De igual manera Baltazar Cavazos, citado por -- Néstor de Buen L., en su comentario al artículo 115 de -- la Ley Laboral subraya la omisión de la Ley al no preci- sar quiénes son los beneficiarios y cómo acreditar ese --

---

( 36 ) Cfr. Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba -- Urbina y Jorge Trueba Barrera, Trigésimo Quinta Edición. -- Porrúa México 1978. p.71.

carácter. ( 37 ).

De esta forma Néstor de Buen, considera que -- nos encontramos en presencia de una laguna de la Ley, la cual habrá de colmarse de conformidad con lo dispuesto - por el artículo 17 de la propia Ley. ( 38 ).

Dicho autor considera que " ... habrá de integrarse esta laguna mediante la analogía, esto es, con apoyo en disposiciones que regulan casos semejantes y por lo tanto, parece que las normas de donde habrá que extraer el principio inspirador serán, precisamente, las relativas a los beneficiarios por riesgos profesionales ".-- ( 39 ).

### 3.2. DESTINO DE LAS PRESTACIONES GENERADAS POR EL TRABAJADOR FALLECIDO.

Como se mencionó anteriormente, cuando el trabajador fallece a consecuencia de un riesgo de trabajo - sus beneficiarios en principio tienen derecho al pago de una indemnización, la cual de acuerdo con el principio -

---

( 37 ) Cfr. DE BUEN, L., Néstor. Op. cit. T.I., p.611.

( 38 ) Cfr. IDEM.

( 39 ) IDEM.

de subrogación ya comentado, es sustituida por la pensión otorgada por el I.M.S.S.; sin embargo, existen otras prestaciones que quedan fuera de la subrogación aplicada por el I.M.S.S., y que tanto en la muerte por riesgo de trabajo como en la producida en causas ajenas a la relación laboral, deben de ser cubiertas a los presuntos beneficiarios, ya que de otra forma el hecho de no pagarlas implicaría un enriquecimiento ilegítimo por parte del patrón.

Las prestaciones a que nos referimos son: la prima de antigüedad, el aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional y los salarios devengados por el trabajador, así como las demás prestaciones derivadas de los Contratos Colectivos de Trabajo o de los Contratos de Ley que fueran aplicables en cada caso en particular. ( 40 ).

Por lo que se refiere a la prima de antigüedad, el artículo 162 en sus fracciones V y VI del ordenamiento laboral vigente, contempla el caso de la muerte del trabajador y establece en su fracción V, que la prima de antigüedad se pagará a las personas mencionadas en el ar

---

( 40 ) V. KROTOSCHIN, Ernesto. Op. cit. Vol. I. p.460 y sigs.

artículo 501 de la misma Ley, independientemente de la antigüedad que hubiese llegado a generar el trabajador, igualmente vale la pena destacar que este precepto no hace distinción alguna en virtud de la causa de la muerte, por lo que debe interpretarse en el sentido de que esta disposición se aplica en caso de muerte por riesgo de -- trabajo y también cuando la muerte sobreviene por causas del orden general.

Por otra parte, en lo que respecta a las demás prestaciones generadas, encontramos una ausencia de disposiciones respecto del destino que seguirán ante la --- muerte del trabajador que las generó, por lo que únicamente la interpretación jurisprudencial de la Corte y -- los criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han subsanado esta laguna de la Ley.

A este respecto podemos mencionar el caso del - aguinaldo, el cual se encuentra regulado en el artículo- 87 de la Ley, misma que en su segundo párrafo establece que aquellos trabajadores que no hayan cumplido el año - de servicios tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación de- dicha prestación, disposición que fué interpretada en el



sentido de que si los extrabajadores tienen derecho al pago de la parte proporcional de dicha prestación, también los beneficiarios tienen derecho a recibir la proporción del aguinaldo generado por el finado trabajador. Criterio semejante se aplica en el caso de las vacaciones y de la prima vacacional, no obstante de que el Título IV del Capítulo III de la Ley laboral igualmente resulta omiso respecto del destino de las vacaciones cuando fallece el trabajador, a este respecto debemos aclarar que el pago de las vacaciones no se refiere a la concesión de determinados días de descanso, pues resultaría absurdo y hasta cierto punto cruel pretender conceder "vacaciones" al finado trabajador, sino que se refiere al pago de los días que le hubieren tocado descansar a dicho trabajador, así como la prima vacacional correspondiente a los mismos.

Antes de concluir este apartado, debemos referirnos a otra prestación derivada de la relación de trabajo y que a pesar de que no estén cubiertas directamente por el patrón, si implica una designación de beneficiarios, nos referiremos a las aportaciones realizadas en nombre del trabajador al INFONAVIT y en su caso a la liberación del adeudo de la vivienda otorgada por dicho Instituto al trabajador.

Ciertamente la propia Ley del INFONAVIT, contempla su propio orden de prelación y sus propias reglas para la designación de beneficiarios, siguiendo en estos casos un criterio mixto tomándose principalmente en cuenta la designación que en vida realice el trabajador y en segundo término y a falta de designación expresa se sigue el orden de prelación contenido en el artículo 40 de la Ley del INFONAVIT.

Sin embargo, debemos destacar que dicho orden se aparta del criterio seguido por la Ley Federal del Trabajo, ya que permite que aquellos familiares, que por su edad o por otras causas no dependían económicamente del trabajador, puedan ser designados como beneficiarios.

### 3.2.1. APLICACION SUPLETORIA DEL ARTICULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN AUSENCIA DE DESIGNACION EXPRESA DE BENEFICIARIOS.

Como se mencionó anteriormente, el artículo 501 de la Ley Laboral, es aplicado en forma supletoria para designar a los beneficiarios del trabajador fallecido a consecuencia de causas ajenas al trabajo.

A este respecto, surge la discusión acerca de que tan válido puede ser que un artículo que se refiere-

a la muerte por riesgo de trabajo sea aplicado en aquellos casos en que el fallecimiento se origina por causas ajenas a la relación laboral, sin embargo, si consideramos que fuera de este artículo la legislación laboral no contempla ninguna otra disposición resulta indudable que para colmar esta laguna debe de aplicarse supletoriamente el precepto mencionado.

Cabe señalar que la Ley Laboral al regular la designación de beneficiarios, remite casi siempre al orden de prelación contenido en el artículo 501 de la misma Ley, y omite por completo referirse al caso en que el trabajador en vida designa expresamente quiénes serán -- sus beneficiarios en caso de muerte, en otras palabras, la Ley no da margen para que en la sucesión laboral se pueda tener en cuenta la voluntad del propio trabajador, manteniendo el criterio de la dependencia económica, por la eventual concurrencia de vínculos familiares. ( 41 ).

A diferencia de este rigorismo legal en algunos Contratos Colectivos, algunos de los cuales se estudiarán en detalle más adelante, se encuentran otras soluciones más adecuadas al problema que nos ocupa y que con

---

( 41 ) V. DE BUEN L., Néstor. Op. cit. p. 617.

sisten en la posibilidad de que el trabajador en vida de signe a los probables beneficiarios, respecto de determinadas prestaciones contractuales, y solo en su defecto - deberán aplicarse las reglas contenidas en el artículo - 501 de la Ley. ( 42 ).

A este respecto consideramos que aún cuando en principio la designación de beneficiarios hecha por el propio trabajador, aparentemente tiene la ventaja de poder evitar conflictos y acatar fielmente la voluntad del trabajador; en la práctica en numerosas ocasiones debido a razones personales de muy diversa índole, la decisión del trabajador no coincide con el orden de prelación pre visto en el Código de Trabajo, y de esta forma encontramos que el trabajador designa como beneficiarios a sus primos, sobrinos, o amigos, por lo que en caso de verifi carse el fallecimiento, los presuntos beneficiarios de esta forma designados, frecuentemente tienen que confron tar juicios interpuestos por otras personas que consideran tener mejores o iguales derechos que ellos.

Por otra parte son numerosas las empresas que-

---

( 42 ) IDEN.

buscando evitar un conflicto entre los presuntos beneficiarios y aún cuando existe designación expresa del trabajador prefieren que las personas así nombradas interpongan juicio ante la autoridad laboral solicitando su reconocimiento como beneficiarios, lo cual consideran algunos litigantes viene a dar una confirmación legal a la designación hecha por el trabajador, y crea una seguridad jurídica respecto de los beneficiarios reconocidos por la autoridad del trabajo con lo que se pretende evitar un doble pago de las prestaciones generadas por el trabajador.

Doctrinalmente ha surgido la controversia acerca de qué tan válido puede ser que una disposición contractual relegue a un segundo término las disposiciones legales, pues algunos autores consideran que debe prevalecer la norma más favorable al trabajador, y se estima que la propia decisión del trabajador le favorece más -- que la determinación de la Ley, en tanto que por otra -- parte, otro sector de la doctrina estima que por tratarse de normas de orden público la voluntad del trabajador, aún en esta materia resulta inoperante y existen razones fundamentales para excluirla como factor determinante de los derechos sucesorios o de los beneficiarios. ( 43 ).

A este respecto nos inclinamos por considerar que debe prevalecer la voluntad del propio trabajador -- siempre y cuando esta siga los lineamientos previstos en la Ley Laboral, pues en aquellos casos en que el trabajador por razones de afecto o de amistad designa familiares en segundo o tercer grado como pueden ser primos o sobrinos o incluso hermanos, o bien amigos o novios, esa designación debe tenerse por no hecha y entonces ajustarse a lo dispuesto por el artículo 501 de la Ley Laboral.

### 3.3. PENSIONES DE VIUDEZ Y ORFANDAD.

En este inciso trataremos sobre las pensiones que se otorgan de acuerdo con la Ley del Seguro Social ante la muerte del asegurado y pensionado aún sin la concurrencia de un riesgo de trabajo.

El seguro de muerte contra riesgos, tiene como finalidad proteger a las viudas y garantizar a los huérfanos menores de edad, un refugio económico que los sustraiga de la miseria que puede conducir a la mendicidad, a la prostitución o a la delincuencia y que por el con-

trario les permita ser en el futuro hombres útiles a la sociedad.

Este seguro proporciona a la esposa o en su defecto a la concubina del asegurado, y a cada uno de los hijos menores de 16 años, pensiones con las cuales pueden atender necesidades vitales.

La experiencia ha demostrado la incapacidad -- del ahorro individual espontáneo del trabajador para formar fondos de previsión que le permitan defenderse contra riesgos naturales o profesionales, por lo que el Estado ha adoptado la tarea de encausar como un servicio público al Seguro Social que con la aportación oficial de los trabajadores y la de los patrones cumpla con la responsabilidad económica de solidaridad social.

Si bien es cierto que la Ley del Seguro Social ha sido modificada, esto ha sido con el fin de que los beneficios sean mayores y se extiendan y protejan a más personas, por lo que en el futuro dicha Ley seguirá sufriendo modificaciones y cambios, pero la base fundamental de la misma no cambiará y cada día será más firme -- observándose por ejemplo que han habido incrementos en los porcentajes de las pensiones y se han reducido las -

*semanas de cotización para obtener el derecho al goce de las prestaciones.*

*Cabe mencionar una situación que no prevee la Ley del Seguro Social, que es la de la mujer divorciada y que dependía económicamente del trabajador fallecido, en virtud de una pensión alimenticia, cuando el asegurado contrae nuevamente matrimonio, y fallece, la pensión de viudez se otorga a la segunda esposa, pero la mujer anterior no recibe nada, y esto es porque el vínculo matrimonial que los unía fue disuelto, por lo que en este caso considero que se debe otorgar una pensión proporcional a la que recibía, de la pensión de viudez, es decir, si recibía el 30% del sueldo del asegurado, se le debe entregar el 30% de la pensión de viudez, puesto que dependía económicamente del asegurado.*

*Por lo que dentro del proceso de cambio que vive México, el avance del Régimen de Seguros Sociales y la puesta en marcha de la Seguridad Social a través, entre otras formas, de los servicios de solidaridad, permiten dar salida a necesidades sociales imperiosas y a lograr una más equitativa distribución del ingreso, permitiendo así que el país se desarrolle en paz, con formas aceleradas de cambio, pero sin violencia.*



*Por ello la Seguridad Social debe tener una amplia y nacional evolución en México, destinando a ella - los mayores recursos posibles para que efectivamente se convierta en un instrumento útil que fortalezca la armonía social dentro del proceso de cambio mencionado.*

*Concluiremos diciendo que la Ley otorga dicha prestación a aquellos familiares del asegurado o pensionado, sobre quienes gravita una presunción de dependencia económica con respecto a aquel.*

*De tal suerte son considerados beneficiarios: - la cónyuge supérstite, los hijos y los ascendientes.*

*En cuanto a las primera puede tener tres variaciones, pueden tener derecho a ésta: la viuda, la concubina y el viudo.*

*En cuanto a la viuda, independientemente de -- que acreditará tal carácter con la respectiva copia certificada del Registro Civil correspondiente de este documento deben acreditarse:*

*1.- En este caso, que de la fecha del enlace a la muerte del asegurado, transcurrieren cuando menos ---*

seis meses, esto si el extinto al contraer matrimonio era menor de cincuenta y cinco años de edad y no gozaba de pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada. Aquí cabe mencionar que al morir el asegurado si se encontraba pensionado a consecuencia de un riesgo de trabajo, sus familiares tendrán derecho a beneficio, si tenía acreditadas ciento cincuenta cotizaciones al ramo -- que nos ocupa, o bien gozó de la pensión hasta un lapso de cinco años o menos.

Ahora bien, si el asegurado tuviese cincuenta y cinco años de edad o más, entonces la viuda tendrá derecho a pensión si entre la celebración del matrimonio y la muerte de aquel, transcurrió un año.

Por otra parte, si al contraer nupcias el asegurado disfrutaba de pensión por vejez o cesantía; recordemos que se habla de invalidez sin la concurrencia de un riesgo de trabajo, en cuyo caso deberá vivir para que su viuda tenga derecho a pensión, dos años al menos.

El único caso en que no importa la edad del asegurado, ni el tiempo que sobreviva al matrimonio, ni siquiera si gozaba o no de alguna de las pensiones que establece el Capítulo V, cuando la viuda acredita haber-

tenido hijos con él. Profundizando, anotaremos que no importa si los hijos viven o si nacieron fuera de matrimonio, solo interesa que el padre sea el causante. Desde luego, la viuda podrá acreditar que el hijo dado a luz, digamos diez meses después de la celebración del matrimonio fué concebido dentro de éste vínculo y por lo tanto es hijo del asegurado ( de acuerdo con el artículo 324 del Código Civil ).

2.- A falta de viuda, la mujer con la que vivió los años anteriores a su muerte, como si fuera su marido o con la que tuvo hijos, es decir, la concubina. En caso de que ésta no haya tenido hijos del asegurado, acreditará su relación en términos de la misma por los medios idóneos.

3.- El viudo de la mujer asegurada, siempre y cuando esté totalmente y en forma permanente incapacitado y haya dependido económicamente de ella. La incapacidad no presenta problema, dado que se acreditará a través de los dictámenes que al efecto rindan los médicos del Instituto.

La dependencia económica pudiera ser cuestionable.

*¿ Se requiere que el cónyuge supérstite no tenga absolutamente ningún ingreso económico propio ?, o -- bien, ¿ Es suficiente para que tenga derecho a beneficio que sus propios ingresos, no sean suficientes para subsistir ?. Nos inclinaremos por la segunda alternativa -- misma que deberá acreditar.*

*En cuanto a los hijos, en este caso, también se presentan algunas variantes. Empezaremos diciendo -- que acreditarán su relación con las actas del Registro Civil pertinentes, y a la falta de éstas, con algún otro medio idóneo ( declaraciones testimoniales sobre el trato de hijo que se le dió, el uso del apellido, etc. ) y que no importa si son habidos dentro o fuera del matrimonio:*

*1.- Cuando sean menores de 16 años.*

*2.- Cuando siendo mayores de 16 años y menores de 25, estudien en planteles del sistema educativo nacional, atendiendo a sus condiciones económicas, familiares y personales, siempre y cuando, no sean sujetos del seguro obligatorio lo que ya si implicaría que por tener ingresos propios no dependan económicamente del asegurado, o simplemente, tienen los medios de subsistencia propios.*

3.- Que por padecen alguna enfermedad crónica o defecto físico, o psíquico, no pueda mantenerse por su propio trabajo, aún siendo mayor de 16 años. Esta calificación la harán los médicos del Instituto.

Respecto de los ascendientes, en este caso la Ley no especifica hasta que grado, aunque pensemos que no es necesario dada la perspectiva de vida del individuo en general, pero la misma redacción deja la puerta abierta para que de todo aquel que compruebe ser ascendiente del causante en línea recta, reclame pensión, --- siempre y cuando reúna los dos siguientes requisitos:

1.- Que no existan otros beneficiarios con derecho preferente, es decir, viuda, concubina o hijos del asegurado, en cuyo caso quedarán excluidos, y

2.- Que hayan dependido económicamente del descendiente cuya muerte origina su derecho a percibir pensión, del cual deberán acreditar por ejemplo los giros telegráficos de las cantidades que periódicamente les suministraba el asegurado, o también con las declaraciones testimoniales, etc.

Concluyendo, respecto al viudo de la mujer ase

gunada consideramos que habría otra causal, siendo ésta que recuperara la salud y estuviere en condiciones de -- mantenerse por sí mismo.

### 3.3.1 NATURALEZA JURIDICA.

Tratándose de las pensiones de viudez y orfanidad encontramos que éstas poseen una diferente naturaleza jurídica según se derive la muerte del trabajador a asegurado de un riesgo de trabajo o de una causa ajena a la relación laboral.

De esta forma encontramos que cuando la muerte del trabajador deriva de un accidente de trabajo, en --- principio y emanado de lo dispuesto por el artículo 500- de la Ley Federal del Trabajo el patrón se encontraría o obligado a pagar indemnización por la muerte del trabajador, sin embargo, tal y como se mencionó con antelación- al encontrarse inscrito el trabajador en el régimen del Seguro Social, El Instituto Mexicano del Seguro Social - se subroga en las obligaciones del patrón derivadas de - los riesgos de trabajo, y en consecuencia responde en -- sustitución de él por la indemnización y por el pago de los gastos funerales que en principio correrían a cargo- del patrón, lo cual hace en los términos de la Ley del -

*Seguro Social, otorgando en primer lugar el pago de los gastos funerales y en segundo término otorgando las correspondientes pensiones de viudez u orfandad.*

*De lo anterior se desprende que cuando la muerte del trabajador sobreviene a consecuencia de un riesgo de trabajo, las pensiones otorgadas a sus beneficiarios, tienen naturaleza eminentemente indemnizatoria, derivada de la propia relación laboral, y de las disposiciones -- que, sobre ese respecto contienen la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.*

*Por el contrario cuando la muerte ocurre por una causa ajena a la prestación del trabajo contratado no tendrán aplicación las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo ni tampoco las referentes a riesgos de trabajo contempladas en la Ley del Seguro Social; esto obedece a que como se mencionó, la muerte del trabajador asegurado sobrevino por causas ajenas al trabajo y por ende a la relación laboral.*

*Sin embargo, lo anterior no implica que los beneficiarios queden desamparados pues como se mencionó anteriormente la finalidad del seguro de muerte consiste en intentar proteger a las viudas y a los huérfanos meno*

nes de edad y garantizarles un refugio económico, de tal manera que puedan atender sus necesidades más indispensables, por lo que en este caso las pensiones así otorgadas derivan no de la relación laboral sino de la seguridad social, y poseen no un carácter indemnizatorio sino de previsión social.

Cabe mencionar que si bien los principios antes señalados son diferentes esto no significa que sean antagónicos, pues el fin último de ambos tipos de pensión es el mismo y consiste como ya se dijo, en proteger a las cónyuges o en su defecto a las concubinas supérstites así como a los huérfanos menores de 16 años de los avatares a que podrían verse expuestos al carecer de una fuente de ingresos, procurándose así en cierta medida, - el incremento de la mendicidad, delincuencia y otros males sociales, cuya incidencia repercute no en un sector aislado de la población, sino en la generalidad de la so ciedad.

#### 3.4. PRESTACIONES CONTRACTUALES POR MUERTE NATURAL Y -- RIESGO DE TRABAJO.

En este inciso se estudiarán algunas disposiciones contenidas en los contratos colectivos de trabajo



*aplicables en algunas empresas, disposiciones que en un momento dado superan o vienen a complementar las relaciones que sobre esta materia disponen la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.*

*No es objeto de este trabajo hacer un estudio a fondo en materia de contratación colectiva, ni tampoco analizar exhaustivamente la totalidad de las disposiciones que en materia de beneficiarios contienen los diversos pactos colectivos celebrados entre empresas y sindicatos, ya que dicho estudio resultaría vano e inútil -- puesto que como es sabido cada empresa de acuerdo a sus necesidades y a su capacidad económica puede acordar libremente con el sindicato administrador del respectivo contrato colectivo las disposiciones que mejor convengan a ambas partes, disposiciones que en un momento dado pueden ser únicas y aplicables solamente a determinadas empresas.*

*Veremos que algunos de ellos rebasan las normas legales por lo que se refiere al monto de las prestaciones así como al número de ellas. Por ejemplo algunos contratos estipulan seguros de vida o también la modalidad de que los propios trabajadores puedan designar a sus beneficiarios en cartas testamentarias.*

*Ambas situaciones en la práctica han producido problemas en virtud de que en ocasiones las cartas testamentarias no respetan lo estipulado en la lista de beneficiarios contenido en el artículo 501 de la Ley Federal del trabajo, para determinar quiénes tienen derecho a recibir la indemnización en caso de muerte, teniéndose que dilucidar esta situación a través de la interpretación - que nuestros tribunales han dado a estos casos.*

*Por lo que se refiere a las cartas testamentarias de que hablan algunos contratos colectivos y en las que para su validez se deberán observar las reglas de -- que habla el propio contrato colectivo, cabe aclarar que no tendrá validez la voluntad del trabajador en caso de que, al dictar su carta testamentaria no respete las normas que para designación de beneficiarios establece el artículo 501 de la Ley Federal del trabajo, ya que esta disposición toma en cuenta esencialmente la dependencia económica de los presuntos beneficiarios respecto del -- trabajador que fallece, siendo esta la tónica a seguir, - dada la interpretación que nuestros tribunales han hecho.*

*Así tenemos el Contrato Colectivo de Trabajo - que rige en la Empresa Industrial de Abastos vigente para el bienio 1989-1991, establece en una de sus cláusu--*

las como monto de la indemnización por muerte del trabajador a consecuencia de riesgo de trabajo una cantidad - equivalente a 1430 días del salario que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo y 120 días por concepto de gastos funerarios y en la misma cláusula introduce un elemento que se aleja de los preceptos que encontramos en la Ley Federal del Trabajo, o sea la designación de beneficiarios hecha por el trabajador.

Relacionando el monto de la indemnización por muerte a consecuencia de riesgo de trabajo que establece la cláusula comentada, con lo dispuesto por el artículo 502 del Código Laboral se observa que es superior al legal ya que concede a los beneficiarios de los trabajadores que fallecen a consecuencia de riesgo de trabajo, -- por concepto de indemnización, el importe de 1430 días - de salario y la Ley Laboral la fija en el equivalente a 730 días de salario.

Otra cláusula de este mismo contrato dispone - que la empresa se obliga a asegurar a sus trabajadores - por la suma de cinco millones de pesos que se duplica en caso de que exista la muerte accidental comprobada, disponiendo que dicha suma la recibirán los beneficiarios - que hubiese designado el trabajador.

Por otra parte se compromete la empresa a entregar a las personas designadas en la Carta Testamentaria la cantidad de \$250,000.00 por concepto de gastos funerarios, en caso de muerte no derivada de riesgo de trabajo, cantidad que resulta inferior al importe de dos meses de salario que por el mismo concepto señala la fracción I del artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo, si tomamos en cuenta que el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en noviembre de 1991 era de \$13,000.00 diarios.

El Contrato Colectivo de Trabajo que rige en la empresa Ford Motor Company, S.A. de C.V., vigente para el biennio 1991-1993 establece nuevamente la figura de la carta testamentaria, también se otorga un seguro de vida que se pagará a los beneficiarios designados por el trabajador o en su defecto a las personas designadas por las autoridades competentes, advirtiéndose que en la práctica se han observado casos en que la designación de beneficiarios contraviene las disposiciones señaladas por el artículo 501 de la Ley Laboral.

El Contrato Colectivo de Trabajo que rige en la empresa Leche Industrializada Conasupo, S.A. de C.V. señala la obligación de proporcionar a sus trabajadores-

*un seguro de vida que asciende a \$800,000.00 por muerte-natural y doble indemnización por muerte accidental como puede ser atropellamiento, sin que se introduzca el elemento de muerte a consecuencia de riesgo de trabajo.*

*El Contrato Colectivo de Trabajo que rige las-relaciones obrero-patronales en la Empresa Empaques de -Cartón United, S.A. de C.V. vigente durante el bienio --1989-1991 contraviene completamente a la Ley ya que pretende incluir dentro de la indemnización que marca la --Ley Federal del Trabajo en su artículo 502, la indemniza-ción de los 730 días el pago de la prima de antigüedad,-siendo que son prestaciones diferentes.*

*El Contrato Colectivo de Trabajo que rige las-relaciones obrero-patronales en la Empresa Kimberly ----Clark de México, S.A. de C.V., de una manera similar a -los contratos ya comentados establece la obligación para la empresa de contratar para los trabajadores de planta-un seguro de vida por muerte natural y por muerte acci-dental así como pagar la prima correspondiente a dicho -seguro haciéndose extensivo al trabajador eventual falle-cido por muerte natural y por muerte accidental a la per-sona que presente el acta de defunción y compruebe haber hecho los gastos de sepelio.*

*El Contrato Colectivo de Trabajo que rige en -  
la Empresa Construcciones y Canalizaciones, S.A., estipu-  
la la obligación para la empresa de otorgar a sus traba-  
jadores un seguro de vida equivalente al importe de 35 -  
meses de salario tabulado y doble indemnización por muer-  
te accidental, que se cubrirá a la muerte del trabajador  
a sus beneficiarios o dependientes económicos designados  
en el certificado respectivo. Conforme a este contrato  
la empresa se obliga a otorgar a sus deudos del trabaja-  
dor fallecido una ayuda para " Gastos de Sepelio " por -  
la cantidad de \$ 2'000,000.00 y la misma en caso de muer-  
te de la esposa que esté inscrita en el I.M.S.S.*

**3.4.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE PE-  
TROLEOS MEXICANOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES  
PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.**

*El Contrato que se analiza dispone en su cláu-  
sula 122 que al fallecer un trabajador de planta sindica-  
lizado, por enfermedad general, le pagarán a sus benefi-  
ciarios los gastos funerarios, que de conformidad con la  
cláusula 125 será la cantidad de 125 días de salario or-  
dinario, refiriéndose con esto el Contrato al salario in-  
tegrado del trabajador y esta cantidad no podrá ser infe-  
rior a \$ 4'000,000.00 la cual se pagará a los familiares  
o a personas que comprueben haber pagado los gastos fune*

rarios. Asimismo la cláusula 122 dispone que se les liquidará su antigüedad así como la pensión post-mortem, - consistiendo la primera en 20 días de salario ordinario, el cual ya mencionamos que lo conforma, la pensión post-mortem será calculada con el mismo salario y será la que haya elegido el trabajador, por ejemplo la de tipo " A " que será al 100% y por dos años.

Por otra parte la cláusula 132 dispone que en caso de fallecimiento de un trabajador de planta sindicalizado, PEMEX cubrirá al beneficiario de ese un seguro - de vida que consistirá en 20 días de salario ordinario - por cada año de servicios prestados, es decir, se integrará con la cantidad que hubiera correspondido al trabajador como liquidación de su antigüedad, no pudiendo ser inferior a \$ 10'000,000.00; una prima de antigüedad consistente en 20 días de salario ordinario que se pagará - en cumplimiento del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo; así como una pensión post-mortem que consistirá en la que haya elegido el trabajador misma que se calculará con el último salario ordinario que haya percibido el trabajador y finalmente los alcances insolutos que corresponden a los salarios devengados, vacaciones, fondo de ahorro y cualquier otro ahorro pendiente, siendo que para el pago de lo anterior el trabajador designará sus-

beneficiarios y deberá ser su cónyuge, hijos y los derechohabientes, registrados en el censo médico para que reciban por lo menos el 50% de dichas prestaciones y podrá disponer libremente del otro 50% y solamente que no tenga todo lo anterior podrá disponer del 100% libremente y designará a las personas que desee. Si el trabajador omite designar a sus beneficiarios, el patrón pagará el 50% a los derechohabientes del seguro de vida y antigüedad y al 100% la pensión post-mortem, a los derechohabientes registrados en el censo médico y si en el término de un año no hay juicio laboral liquidará las cantidades restantes a quien ya había dado una parte de la liquidación, a fin de llevar a cabo lo anterior llenará el trabajador las formas de declaración de beneficiarios y finaliza disponiendo esta cláusula que a falta de lo anterior se estará a la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con el artículo 501 de la Ley Laboral. ( 44 ),

Respecto a la cláusula 132 diremos que contiene prestaciones no contempladas en la Ley Federal del Trabajo y aún de las que sí contempla como la prima de

---

( 44 ) Cfr. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 1991. p.137 y sigs.



antigüedad, son superiores ya que dispone que serán 20 días y no 12 por cada año de servicios prestados, hay un seguro de vida, la pensión post-mortem que no está contemplada en la Ley estableciéndose en los párrafos finales de dicha cláusula en cuanto a que se designe previamente por el trabajador como beneficiarios a las personas que son sus familiares con un 50% del total de la liquidación.

La cláusula 126 del Contrato Colectivo dispone que serán 140 días de salario ordinario por concepto de gastos funerarios a quien compruebe haber efectuado los gastos de sepelio cuando el trabajador sindicalizado fallezca por riesgo de trabajo, disponiéndose además en la cláusula siguiente el pago de una indemnización consistente en 1550 días de salario ordinario para lo cual se estará a lo dispuesto por el artículo 501 y 503 de la Ley Federal del Trabajo. ( 45 ).

Como un breve comentario para finalizar el análisis de este Contrato Colectivo diremos que cuando fallezca un trabajador de planta el patrón se obliga a seguir proporcionando a sus derechohabientes registrados -

---

( 45 ) Cfr. IDEM. p.135.

en el censo médico y cuando subsista la dependencia económica también dará atención médica durante los diez años siguientes a su muerte, a los transitorios también se les protegerá así pero bajo ciertas condiciones. Dispone además que a los jubilados sindicalizados se les pagarán los gastos funerarios y seguro de vida de ----- \$ 10'000,000.00 y pensión post-mortem, el pago de vacaciones superiores a las de la Ley y un fondo de ahorro entre otras prestaciones. Por lo que propongo debiera incluirse expresamente en la Ley Federal del Trabajo un artículo que disponga que haya seguro de vida para los trabajadores así como un fondo de ahorro, con el propósito de que exista una mayor protección en forma expresa en la Ley para los beneficiarios de los trabajadores que fallecen a consecuencia de muerte natural.

**3.4.2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE ELECTRICISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA.**

El Contrato Colectivo vigente para el bienio 1990-1992, en su cláusula 59 denominada " riesgo de trabajo " en su fracción I que bajo el rubro Indemnizaciones y Compensaciones en su inciso a) Muerte.- Establece que cuando el trabajador fallezca a causa de riesgo de trabajo pagará a las personas físicas que legalmente ten

gan derecho, una indemnización equivalente a 1700 días del salario que percibía el trabajador con los incrementos correspondientes, más 20 días de salario por cada año de servicios prestados, así como 115 días para gastos de sepelio, cantidad que no podrá ser inferior a los \$4'000,000.00 . ( 46 ) .

Igualmente se establece que cuando el trabajador sea enviado fuera de su lugar de adscripción y fallezca, el cadáver será enviado a su lugar de origen cubriendo los gastos de traslado por cuenta de la empresa.

Respecto a la Cláusula 60 que se denomina " riesgos no profesionales " en su fracción II Compensaciones por terminación de la relación de trabajo en su inciso A) Muerte.- Dispone que cuando los trabajadores fallezcan por cualquier causa, excepto por riesgo de trabajo, la Comisión Federal de Electricidad entregará a los beneficiarios, que serán los que los trabajadores hubieran designado con tal carácter en las cartas designatorias, 30 días de salario por cada año de servicios pres-

---

( 46 ) Cfr. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Único de Trabajadores de Electricistas de la República Mexicana, 1990-1992, - p. 145.

tados y cuando no haya dejado indicado el porcentaje que corresponde a cada beneficiario será en porcentajes iguales y si no hay cuotas designatorias será la Junta de Conciliación y Arbitraje quien designe quienes serán los dependientes económicos del fallecido, además la Comisión Federal entregará de inmediato a los familiares del trabajador fallecido una compensación consistente en el importe de 100 días de salario de aquel, cantidad que no podrá ser inferior a \$4'000,000.00 para gastos de sepelio, diciendo el Contrato que si los gastos de sepelio se sufragan por personas diversas de los familiares del fallecido, la Comisión les cubrirá la mitad del importe de los 100 días de salario o en su caso de los \$4'000,000.00 y el resto se reservará a entregarlo a los beneficiarios designados por el trabajador o la Junta.

En relación con las cláusulas anteriores podemos comentar que el Contrato Colectivo que se analiza dispone que para el pago de las indemnizaciones y los gastos de sepelio el salario con el cual se les cubrirán será integrado, es decir, por las cantidades expresadas en los tabuladores, más el importe del fondo de ahorro, ayuda de renta de casa, tiempo extraordinario constante, compensación por jornada nocturna, servicio eléctrico, prima dominical, aguinaldo, etc.; esto conforme a la ---

*cláusula 29 contractual.*

*Como se ha mencionado con anterioridad, las -- disposiciones contenidas en los Contratos Colectivos tratan de superar lo dispuesto en la Ley, y en este Contrato tenemos que por concepto de aguinaldo a estos trabajadores se les pagan 50 días de salario tabulado y las --- prestaciones de acuerdo con la antigüedad, pagandoles un anticipo de salario y ayuda de vacaciones con el salario del puesto del cual son titulares o que transitoriamente por seis meses desempeñen y cuando no se llegue a computar se sacará un promedio. En cuanto al fondo de ahorro los trabajadores depositarán un 6.5% de su salario o un porcentaje mayor si ellos quieren y por su parte la Comisión Federal depositará un 22%, cubriendo además un fondo de previsión equivalente al 5% de los salarios y tiempos extraordinarios, para el caso de fallecimiento, prestación independiente del fondo de ahorro.*

*En lo que se refiere a los trabajadores jubilados, si la muerte del jubilado ocurre dentro de los 3 años siguientes a la fecha en que fué otorgada la jubilación, la Comisión Federal de Electricidad continuará pagando el importe de la jubilación a los dependientes económicos del finado hasta completar el periodo indicado -*

de 3 años, así igualmente los beneficiarios de los trabajadores jubilados tendrán derecho a recibir 40 días de la pensión jubilatoria del finado trabajador por gastos de sepelio, cantidad que no podrá ser inferior a los --- \$4'000,000.00 .

Este Contrato Colectivo contiene la particularidad de que se formará un fondo mutualista que será administrado por el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana y en caso de muerte del trabajador se entregará a los beneficiarios una cantidad que se cuantificará de acuerdo con el reglamento respectivo, pudiendo pertenecer a dicho fondo mutualista además de los trabajadores sindicalizados los trabajadores de -- confianza.

### 3.4.3 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL - INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

La cláusula 85 de este Contrato Colectivo que se analiza bajo el rubro " muerte " establece la indemnización que corresponde a los beneficiarios de los trabajadores que fallecen a consecuencia de causa ajena al trabajo.

Así estipula que se pagará a las personas designadas en el pliego testamentario sindical y cuando no existan a las personas designadas en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, que tengan derecho a una indemnización equivalente a 1500 días del último salario percibido por el trabajador, y 50 días por cada año de servicios prestados y en caso de haber fracciones de año se pagará la parte proporcional correspondiente, debiendo considerar además las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad que establece el artículo 162 de la Ley mencionada, es decir, los doce días de salario por cada año de servicios prestados, asimismo les pagarán los gastos funerarios a la presentación de la factura de inhumación, el importe de 90 días de salario, previendo dicha cláusula que en caso de carecer de beneficiario el trabajador, será el sindicato quien se hará cargo del sepelio.

Asimismo en su último párrafo la cláusula en estudio contiene una disposición que nos parece sumamente importante ya que si no existiera el pliego testamentario el Instituto dentro de un plazo de 30 días contados a partir de la fecha en que reciba la notificación de la demanda en la que se reclamen las prestaciones a que se refiere la cláusula, se compromete a depositar en una So

*ciudad Nacional de Crédito el importe que resulte de dichas prestaciones mismo que será entregado con los intereses generados aclarando que se entregará a quien designe la autoridad en laudo definitivo. ( 47 ).*

*En esta cláusula se estipulan prestaciones superiores a las que marca la Ley Laboral, por ejemplo respecto a las vacaciones que conforme a la cláusula 47 se establece que los trabajadores disfrutarán por lo menos de 16 días hábiles de acuerdo a la antigüedad efectiva - por cada año de servicios, además recibiendo vacaciones adicionales y un pago adicional por vacaciones a los trabajadores que tengan 20 años o más de antigüedad y previa iniciación del periodo vacacional recibirán una "ayuda para actividades culturales y recreativas", hablando del tercer párrafo de una prescripción de dos años contados a partir de la fecha en que conforme a los calendarios se hubiere disfrutado del periodo de que se trate - siendo que nuestro Código Laboral dispone que el término para reclamar dicha prestación es de un año. En cuanto a la prima vacacional únicamente mencionaremos que se equipara a la estipulada en la Ley.*

---

*( 47 ) Cfr. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional del Seguro Social, 1989-1991, p.61 y 62.*



Respecto al aguinaldo la cláusula 107 del contrato establece que se pagarán 3 meses de sueldo normal y proporcional también al tiempo laborado a los sueldos percibidos, superando en mucho lo establecido por el artículo 87 de nuestra Ley donde se dispone que será solamente 15 días.

Por otra parte en cuanto a la prima de antigüedad se pagará en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

La cláusula 89 que bajo el rubro " Indemnizaciones " en su fracción I establece que se le pagará a los beneficiarios del trabajador fallecido a consecuencia de un riesgo de trabajo las mismas prestaciones que en la cláusula analizada anteriormente, pero además el pago de 1095 días equivalente al importe del último salario, otorgándose estas prestaciones independientemente de las señaladas en la Ley del Seguro Social salvedad hecha a lo relativo a los gastos funerarios. Cabe aclarar que la Ley del Seguro Social en su artículo 112 estipula por concepto de gastos funerarios dos meses de salarios mínimo general, entendiéndose que se trata del vigente por lo que lo establecido en este contrato es superior a lo establecido en la Ley del Seguro Social. ( 48 ).

La cláusula 144 regula lo referente al fondo de ahorro que será equivalente a 38 días de sueldo tabular en la cláusula 156 lo referente al seguro de vida -- donde se contemplan los casos de muerte natural, accidente y muerte accidental, independientemente de las prestaciones de la cláusula 85 y 89, por la cantidad de seis, nueve y doce millones de pesos, siendo que deberá entregarse a quienes se encuentren señalados en el pliego testamentario.

Respecto del pliego testamentario mencionado en las dos cláusulas comentadas hacemos los mismos señalamientos revisados con anterioridad y consideramos que toda vez que en el derecho del trabajo debe privar el interés público por encima del libre arbitrio de las partes si el pliego testamentario se ajusta a lo dispuesto por el artículo 501 del Código Laboral, la designación de beneficiarios así realizada podrá considerarse como completamente válida. \*.

3.4.4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA COMPAÑIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO, S.A. Y SUS ASOCIADOS Y EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.

---

( 48 ) Cfn. IDEM, p.64 y 65.

\* V. INFRA

*Este contrato vigente para el bienio 1990-1992, en su capítulo Octavo denominado " Riesgos " en su inciso c).- De Trabajo en su cláusula 78 Derechos de Indemnización, I.- Muerte dispone que cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador, -- las Compañías, con la intervención del Sindicato pagarán a las personas que conforme al artículo 501 de la Ley Laboral tengan derecho a una indemnización equivalente a 2000 días de salario percibido por el trabajador cualesquiera que sea el monto de dicho salario, y en la fracción V de esta misma cláusula se establece el pago de -- una ayuda adicional además de la anterior, que nunca será inferior a \$ 3'000,000.00 y será el equivalente a 100 días de salario percibido por el trabajador. ( 49 ).*

*Del análisis de esta cláusula se desprende que la indemnización que se pagará a los beneficiarios será con el salario percibido por el trabajador aclarándonos la cláusula 41 que para el pago de las indemnizaciones -- se tomará como salario base el salario integrado, es decir, comprenderá todas las percepciones de que hubiera gozado el trabajador el salario de nómina, bonificación,*

---

*( 49 ) Cfr. Contrato Colectivo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y sus Asociados y el Sindicato Mexicano de Electricistas, 1992-1994. p. 288.*

comisiones, fondo de ahorro, aguinaldo, etc., debiendo tomarse el salario de la fecha en que se produzca la muerte.

Además de lo anterior deberán pagarse a los beneficiarios los salarios y gastos de vacaciones a que tuvieran derecho y no hubiere gozado, a las partes proporcionales de aguinaldo, a recibir su fondo de ahorro y a su compensación por antigüedad, que es un fondo de provisión consistente en una cierta suma de dinero que crece con el salario base y con el tiempo de servicios del trabajador y que las compañías se obligan a entregar a las personas que tengan derechos a la muerte del trabajador independientemente de cualquier cantidad y prestación a que tenga derecho conforme al contrato. Asimismo respecto a la compensación por antigüedad establecida en la cláusula 62 se dispone que además esta se les pagará a los trabajadores que tengan más de 15 años de servicios, las compañías les cubrirán 14 días de salario de nómina por cada año de servicios, pudiendo darle un adelanto a los dependientes económicos que estén designados en la carta testamentaria.

Por otra parte se pagarán gastos de funerales a los trabajadores y jubilados por enfermedad o acciden-

tes no de trabajo por la cantidad de \$ 1'250,000.00, teniendo también derecho los familiares de los trabajadores fallecidos a seguir gozando de energía eléctrica -- mientras no se les liquida.

Para finalizar el análisis de este contrato -- mencionaremos que en la cláusula 112 habla de un seguro-sindical, que entregará el Sindicato a las personas que el propio trabajador haya designado y compruebe a las -- Compañías haberlo hecho así y será una cantidad igual a 2.5 días de su salario por cada mes de servicios que -- prestó como sindicalizado, cantidad que no deberá ser inferior a \$ 1'000,000.00 debiendo para los efectos de esta cláusula extenderse en cartas designatorias quienes -- serán los beneficiarios o en el caso contrario será conforme a la Ley, ( 50 ).

*C A P I T U L O   I V*

*PROBLEMATICA DE LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS*

#### 4.1.1. PRESCRIPCION.

*Desde el Código Civil de 1884 se estableció -- que la prescripción es un medio de adquirir el dominio de una cosa o de liberarse de una obligación mediante el transcurso del tiempo y bajo las condiciones establecidas en la Ley.*

*El Código que le sucedió fue el de 1928 y en el capítulo que dedica a la prescripción establece que es un modo de adquirir bienes o de liberarse obligaciones mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas en la Ley.*

*Ernesto Gutiérrez y González da un concepto acerca de la prescripción en su obra denominada Derecho de las Obligaciones y nos explica que la prescripción en el Derecho Civil, es un derecho que nace a favor del deudor, para excepciones válidamente y sin responsabilidad, de cumplir con su prestación o para exigir jurídicamente la declaración de que ya no se le puede cobrar coactivamente la deuda, cuando ha transcurrido el plazo fijado por la Ley al acreedor para hacer efectivo su derecho. - ( 51 ).*

---

*( 51 ) GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto.- Derecho de las Obligaciones, - Editorial Cajicasa, 5ª Edición, México 1980, p.198.*

*Un concepto legal de la prescripción lo podemos enunciar diciendo que es un medio de librarse de obligaciones, de una carga u obligación mediante el transcurso del tiempo y bajo las condiciones que establece la propia Ley.*

*Por otra parte, nuestra Ley Federal del Trabajo en su Título Décimo al que han denominado "prescripción" en su artículo 529 en su fracción II dispone que prescriben en dos años las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo indicando el último párrafo que la prescripción corre desde la fecha de la muerte del trabajador, de manera que si no se demanda, en el lapso fijado por la Ley prescribe la acción, es decir, si transcurrido el tiempo para ejercer un derecho no se hace valer oportunamente se pierde el derecho para demandar.*

*Este precepto por su redacción permite suponer que éste término es aplicable aún para aquellas prestaciones que de conformidad con la regla general en el artículo 516 prescribirán en el término de un año tal como sería la acción para reclamar el pago del aguinaldo, vacaciones o salarios.*



En lo personal nos inclinamos a considerar que debe prevalecer la interpretación más favorable al interés de los beneficiarios y que cuando la muerte del trabajador ocurra como consecuencia de un riesgo de trabajo sus beneficiarios contarán con el término de dos años para demandar el pago de las prestaciones que les puedan corresponder por ese motivo, a mayor abundamiento si la prescripción puede equipararse a una sanción que castiga la inactividad del interesado, resulta difícil encontrar beneficiarios que ante la muerte imprevista del trabajador, esperen dos años antes de ejercitar las acciones correspondientes, máxime en épocas de inestabilidad económica, en que el dinero rápidamente pierde su valor adquisitivo.

Por otra parte en los casos en que la muerte sobrevenga por causas ajenas al trabajo, deberá aplicarse la regla general del artículo 516 de la Ley Laboral, por lo que las acciones de los beneficiarios prescribirán en un año. Ahora bien, estos términos son aplicables cuando se tiene la certeza de la muerte del trabajador, sin embargo, existen ocasiones en que el trabajador se ausenta o bien, no existe una certeza sobre su muerte, como podría ser el caso de aquellos trabajadores que por razón de su empleo permanecen fuera de su lugar de resi-

dencia por periodos más o menos largos y que de una u otra manera se encuentran expuestos a sufrir una serie de percances que en un momento dado pueden llegar a poner en peligro su vida, tal como sería el caso de los trabajadores del autotransporte, marinos o trabajadores de transporte aéreo, entre otros.

En estos casos en que el trabajador desaparece y no existe la seguridad de que haya fallecido, debemos avocarnos a lo dispuesto por los artículos 649 y siguientes del Código Civil vigente del Distrito Federal, debiendo realizarse los llamamientos y nombramientos de los representantes previstos en los artículos 649, 650 y 654 del ordenamiento civil, y una vez transcurridos dos años desde la fecha en que se haya nombrado el representante del ausente se podrá ejercitar la acción para pedir la declaración de ausencia y una vez declarada ésta y transcurridos seis años, se podrá solicitar la declaración de presunción de muerte.

De lo anterior puede observarse que se requieren por lo menos ocho años para que a una persona desaparecida se le tenga por presuntivamente muerta, por lo que no se contará con acta de defunción sino hasta transcurrido éste término y agotadas las instancias legales -

correspondientes, lo que implicaría que después de ocho años de desaparecido el trabajador, las acciones de sus beneficiarios se encontrarían prescritas, mientras que por otra parte y en el supuesto caso de que la empresa hubiese depositado la indemnización y prestaciones a que hubiese estado obligado a pagar, la cantidad depositada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, permanece estática sin presentar ningún incremento en tanto que por el contrario disminuye su valor adquisitivo.

Lamentablemente la Ley Laboral no contempla -- ninguna disposición que pueda subsanar esta grave deficiencia, cierto es que el artículo 705 del Código Civil vigente contempla términos más reducidos para solicitar la declaración de presunción de muerte, según sea el caso de que el trabajador haya desaparecido como consecuencia de un naufragio, terremoto o catástrofe aérea, sin embargo al encontrarse sujeta la acción laboral al ejercicio de una acción civil, resulta necesario tramitar el procedimiento ante el juez de lo familiar antes de poder ejercitar las acciones de trabajo, con lo cual nuevamente nos enfrentamos al riesgo de que la acción llegue a prescribir.

Por lo anterior consideramos conveniente que -

la Ley Laboral contemplara alguna disposición que, o bien interrumpiera la prescripción en tanto se realizara la declaración de presunción de muerte, o bien en su defecto se establezca un procedimiento que permita ejercer las acciones laborales a los presuntos beneficiarios del muerto desaparecido.

Ciento es que algunas empresas al tener la certeza de que el trabajador desaparecido probablemente ha muerto depositan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje las prestaciones e indemnizaciones por muerte a efecto de que los presuntos beneficiarios ejerciten sus acciones y una vez que sean declarados legítimos beneficiarios puedan retirar la cantidad así depositada, como se mencionó anteriormente este procedimiento no deja de presentar sus inconvenientes por lo que se requiere una reglamentación más precisa sobre este particular.

Quizá otra posible solución, que no deja de presentar sus hembras, será que los presuntos beneficiarios interpusieran su demanda ante la autoridad laboral a efecto de interrumpir la prescripción, aún cuando se careciera de la declaración de presunción de muerte y de la correspondiente acta de defunción y paralelamente al procedimiento laboral se realizara el procedimiento ci-

vil antes descrito, cuando se realiza periódicamente alguna promoción en el expediente laboral a fin de que opere la caducidad.

Si consideramos a la prescripción desde el punto de vista de la clase que detenta el capital, esto es el patrón, resulta un medio para que por el transcurso del tiempo deje de cumplir las obligaciones que la Ley fija y le impone, por el abandono de los derechos del interesado y se traduce en una renuncia a los derechos que la legislación laboral le concede. La prescripción requiere el transcurso del tiempo para operar.

Cabe mencionar que el término de prescripción de la acción laboral se computa con independencia de los días inhábiles, que en el transcurso de ese lapso de tiempo hubiere y sólo excepcionalmente se ve ampliado ese término cuando su último día es inhábil.

Así pues, tenemos que la prescripción encuentra su fundamento en el interés público, pero surge el problema de determinar si existe alguna razón de interés público para privar a los beneficiarios de los trabajadores del producto del esfuerzo de su trabajo, por el solo transcurso del tiempo, así como también es importante de

terminan si es de interés público que la clase que detenta el capital, es decir, el patrón, se aproveche de los plazos penentorios de la prescripción que establece nuestro Código Laboral, cuando los beneficiarios no supieron llevar a cabo el ejercicio de sus derechos y sea causa suficiente para que opere la prescripción en contra de los beneficiarios de los trabajadores, ante la indudable realidad de que gran cantidad de nuestros trabajadores mexicanos y aún más los familiares que dependen económicamente de ellos ignoran si hay ordenamientos legales -- que los protejan y otros más que ignoran la existencia de las autoridades de trabajo para resolver las inujusticias cometidas por la clase que detenta el capital.

Podría admitirse el hecho de la prescripción de las acciones de los patronos, ya que les impediría renunciar a las que tengan en contra de los trabajadores, pero en lo referente a la prescripción de las acciones de los trabajadores contemplándose también las de los beneficiarios si contarán los principios proteccionistas-tutelares y reivindicatorios de la legislación del trabajo y se advierte de manera abierta la limitación al fin protector que se persigue.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justi

cia de la Nación ha manifestado que la prescripción no debe estudiarse oficiosamente por las Juntas, sino que debe ser opuesta expresamente por el demandado o por el actor, por vía de excepción.

A pesar de lo anterior la Suprema Corte siempre ha admitido el efecto de la prescripción, manifestando acerca de la prescripción que se consigna en la Ley Federal del Trabajo, no existe inconstitucionalidad que se ha pretendido hacer valer, ya que se ha considerado que es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes que fijan el procedimiento para la tramitación de los juicios, con el objeto de dar seguridad y firmeza a todas aquellas situaciones jurídicadas, que por no estar definidas propician discusiones -- constantes.

Estimamos en el término señalado por la Ley para que los beneficiarios de los trabajadores fallecidos cobren las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho es tan breve por lo que propongo se amplie en beneficio de los mismos debido a la ignorancia de la población, en general de los ordenamientos legales, ya que estas indemnizaciones constituyen el patrimonio familiar o brevo.

#### 4.1.2. ACREDITACION DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR.

Para poder iniciar el juicio de designación de beneficiarios se requiere demostrar fehacientemente la muerte del trabajador del cual se pretende ser designado como beneficiario. Esta cuestión que en principio parece sencilla de demostrar, en ocasiones resulta casi imposible dadas las circunstancias en que se verificó el fallecimiento, o presunción de muerte.

Así encontramos que si el medio idóneo para acreditar la muerte del trabajador la constituye el acta de defunción expedida por el Registro Civil, existen ocasiones en que ante la desaparición del trabajador que hacen presumir su muerte, no se cuenta, sin embargo con la documental antes mencionada; la cual indudablemente viene a constituir el documento base de la acción, sin el cual no se tiene por cierta la muerte, ante esta situación resulta ineficaz que se intente pretender acreditar la muerte mediante algún otro medio de prueba, ya que se encuentre prevista en la Ley Laboral, o bien en el Código de Procedimientos Civiles o Penales, aplicado supletoriamente.

De esta manera encontramos que la prueba --



confesional del patrón, o bien una testimonial resultara insuficiente para acreditar la muerte del trabajador, en tanto que las pruebas pericial, presuncional, instrumental de actuaciones o de inspección resultan notoriamente impropias, para acreditar el extremo que se pretende probar.

Por lo anterior podemos concluir que la única prueba indónea para demostrar la muerte del trabajador - la constituye precisamente la documental pública consistente en el acta de defunción expedida por un Juez del Registro Civil.

A este respecto cabe hacer el mismo comentario hecho en el inciso anterior respecto de aquellos trabajadores que desaparecen, y que por lo tanto deberá tenerse les primero como ausentes y posteriormente presuntamente muertos, pues dados los términos que el Código Civil vigente establece a este respecto, para cuando los presuntos beneficiarios lleguen a contar con el acta de defunción, habrán transcurrido por lo menos 8 años con posterioridad a la fecha de la desaparición, por lo que probablemente para entonces las acciones de los beneficiarios se encontrarán prescritas.

Un problema semejante se presenta en el caso de aquellos trabajadores que a consecuencia de un infarto o de un accidente vascular cerebral caen en un estado de coma, cesando su actividad cerebral así como la mayoría de los signos vitales por lo que si bien por una parte se le puede considerar como muerto, también es cierto que la permanencia de algunos otros signos vitales hacen que se le pueda considerar como un ser vivo, si bien es cierto que en muchas ocasiones esta continuación de la vida se obtiene por medios mecánicos, que incluso éticamente han sido motivo de controversia.

No es objeto de este trabajo caer en una confrontación moral sobre esta situación pero si conviene detenernos a analizar dicho caso, pues resulta cierto que ante esta situación el trabajador se encuentra imposibilitado para prestar el servicio, y a menos que llegara a ocurrir una causa milagrosa las posibilidades de que se reintegre a su trabajo, son mínimas; más aún, frecuentemente tanto los médicos como los propios familiares del afectado, tienden a considerarlo desahuciado, sin que esto signifique que los presuntos beneficiarios pueden legitimados para demandar su designación como beneficiarios, toda vez que lo cierto es que aún no acontece el fallecimiento del trabajador; a este respecto convie-

ne mencionar lo señalado por Baltazar Cavazos Flores, -- quien en su comentario al artículo 477 de la Ley Laboral señala que: " se ha dicho que la muerte es la cesación - de los signos vitales del individuo ". ( 52 ).

Por lo anterior llegamos a la conclusión de -- que en tanto que no cesen totalmente los signos vitales -- no se presentará la muerte cierta, por lo que a pesar de haber cesado la actividad cerebral, el corazón y los pulmones continúan funcionando aún cuando sea con ayuda de ingenios mecánicos, deberá tenerse al trabajador como vivo y en todo caso la relación laboral se encontrará suspendida, en tanto subsista ese estado de cosas.

#### 4.1.3. REPRESENTACION DE LOS BENEFICIARIOS MENORES DE EDAD.

Frecuentemente ocurre que a la trabajadora le sobrevivan menores de edad ocurriendo en ocasiones que - dichos menores carezcan de padre, o bien que por su si- tuación familiar éste se haya desentendido de ellos, por lo que en un momento dado los mismos carecen de represen- tante legal, que valga la redundancia, represente en juicio sus intereses.

---

(52) Ley Federal del Trabajo Comentada por Baltazar Cavazos Flores, Vigésima Sexta Edición. Trillas, México, 1992, p.327.

*Primeramente el problema se presenta por no tener el menor la personalidad jurídica por lo que deberá ser representado por un tutor.*

*Al respecto el maestro Ignacio Galindo Garfias dice que la tutela es un cargo que la Ley impone a las personas jurídicamente capaces, para la protección y defensa de los menores de edad incapacitados. ( 53 ). Como vemos el fin de la tutela es la protección del incapaz, para cuidar el patrimonio o persona de un tercero.*

*De conformidad con nuestra Ley el tutor debe cumplir con todas sus obligaciones y también debe ejercer las facultades que la Ley le otorga y abstenerse de realizar actos que expresamente se le prohíben , especificando la Ley que incurren en responsabilidades aquellos tutores que realicen actos fuera de sus atribuciones.*

*En este sentido necesariamente debemos de recurrir a lo dispuesto por el Código Civil del Distrito Federal en lo referente a la Patria Potestad, de tal mane-*

---

*( 53 ) Cfr. GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Cuarta Edición, Porrúa, México 1980, p. 689.*

na que de acuerdo con el artículo 414 de dicho ordenamiento la Patria Potestad y en consecuencia la representación legal de los menores se ejerce en primer lugar -- por el padre y la madre, por el abuelo y la abuela paterna y por el abuelo y la abuela materna. Por lo tanto en el caso de que uno de los padres se desentendiera de los hijos menores de edad, o bien por ser la trabajadora madre soltera o que a resultas de una demanda de divorcio necesario el cónyuge culpable haya sido sancionado con la pérdida de la Patria Potestad, corresponde a los abuelos representar a dichos menores en juicio.

Sin embargo los abuelos, ya sea por su edad, por su estado de salud, o por conflictos familiares, no pueden hacerse cargo de los intereses de los menores a la muerte de la trabajadora, por lo que corresponderá a los hermanos mayores de edad ejercer la Tutela de los menores de acuerdo con la fracción I del artículo 483 del ordenamiento civil vigente. Empero, en todo caso convenirá que un Juez de lo Familiar legitime el nombramiento de Tutor para los menores beneficiarios, a fin de evitar conflictos de personalidad, no solo en los procedimientos que se siguen ante la autoridad laboral sino en general ante cualquier autoridad Jurisdiccional o Administrativa ante las cuales tenga que representar a los menores.

*En la práctica la designación de Tutor es un procedimiento relativamente rápido, en el cual en numerosas ocasiones los interesados se ven apoyados por la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia, por lo que una vez designado el Tutor se puede iniciar el juicio laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.*

*Sin embargo en algunos casos ocurre que ante la inminencia del término de prescripción deberá iniciarse el procedimiento laboral, aún cuando no haya sido designado un Tutor por el Juez de la Familiar, en este caso puede considerarse que la presentación de la demanda ante la autoridad laboral tiene en primer lugar el efecto de interrumpir la prescripción a fin de que tan pronto como la autoridad civil designe un Tutor que represente los intereses de los menores beneficiarios, continúen el juicio laboral.*

#### **4.1.4. INTERVENCIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

*Tratándose de menores trabajadores, que no se encuentran representados en juicio, la Junta de Conciliación y Arbitraje puede solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a efecto de que -*

se les asesore en juicio, y tratándose de trabajadores - menores de 16 años la Procuraduría de la Defensa del Trabajo deberá designarles un representante. Esto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 691 de nuestro Código Laboral.

Este precepto que aparentemente podrá venir a solucionar el problema de aquellos beneficiarios menores de edad que carecieran de representante legal, en realidad debe interpretarse única y exclusivamente por lo que respecta a aquellos trabajadores menores de edad, quienes en principio se encuentran en plena capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización de su Padre o Tutor, no pudiéndose extender el precepto a los menores beneficiarios, toda vez que el artículo comentado se refiere expresamente a menores trabajadores, por lo que los juicios a los que podrán comparecer será precisamente a aquellos en que se encuentre en litigio el pago de una prestación o indemnización derivada de su propia relación laboral; no así en el caso de que aún siendo trabajadores, la litis en el juicio se derive de la relación laboral de otro trabajador, en virtud de que forzosamente se requiere el nombramiento de un Tutor que represente sus intereses; no pudiendo recaer dicho nombramiento en la figura de la Procuraduría de la Defensa-

*del Trabajo, ya que la Ley Laboral es omisa a ese respecto, y la Ley Civil dispone quiénes pueden ejercer la Patria Potestad' y quiénes pueden ser nombrados Tutores.*

*Lo anterior no significa que esta Institución se mantenga al margen del problema que comentamos, ya -- que precisamente la principal función de dicha Dependencia consiste en brindar representación jurídica a los -- trabajadores y a sus beneficiarios en conflictos de carácter laboral, por lo cual no solo en los casos de menores beneficiarios, sino en general en cualquier caso de designación de beneficiarios.*



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

## CONCLUSIONES

1.- Desde el derecho romano surgió la necesidad de regular lo relativo a la transmisión del patrimonio por causas de muerte lo cual correspondió regular al derecho civil, sin embargo, tratándose de las prestaciones e indemnizaciones generadas con motivo de la relación laboral, y debido a que el derecho del trabajo es un derecho autónomo las normas civiles no operan. De lo anterior se desprende que la figura del beneficiario es propia del derecho del trabajo, y diferente de la figura jurídica del heredero, y que la transmisión de las indemnizaciones por causa de muerte así como las demás prestaciones generadas en vida por los trabajadores se regulan de acuerdo a las reglas particulares del derecho del trabajo.

2.- Tanto la Ley Federal del trabajo de 1931 - como la Ley vigente han regulado de manera expresa lo relativo a la muerte del trabajador acaecida como consecuencia de un riesgo de trabajo, de tal manera que el artículo 501 de la actual Ley Laboral establece el orden de prelación que deberá tomarse en cuenta a efecto de designar a los beneficiarios, en tanto que el artículo 502 establece la indemnización a pagarse en los casos de ---

muerte por riesgo de trabajo.

3.- Si bien el capítulo relativo a riesgos de trabajo contenido en la Ley Federal del Trabajo establece obligaciones a cargo de los patrones, en la actualidad y con fundamento en el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, si el patrón ha inscrito a sus trabajadores en el régimen del seguro social, el I.M.S.S. se subroga en las obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo respecto de esta clase de riesgos, por lo cual la pensión de viudez y orfandad otorgada por el Instituto, jurídicamente resulta equivalente a la indemnización prevista por el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Al margen de lo anterior los beneficiarios del trabajador fallecido tienen derecho a recibir el pago de prima de antigüedad del trabajador, así como los demás salarios generados por el trabajador y las prestaciones, obligación que corre directamente a cargo del patrón. Sin embargo, existen otros derechos que no resultan transmisibles por causa de muerte tal y como es el caso de los derechos a la estabilidad en el empleo y los de antigüedad para efectos escalafonarios; por lo que podemos concluir que solamente aquellos derechos con un claro contenido económico son susceptibles de ser trans-

mitidos por vía de sucesión.

5.- Si bien la Ley Laboral contempla un procedimiento para determinar a los beneficiarios del trabajador fallecido por un riesgo de trabajo no señala la vía a seguir cuando la muerte del trabajador se debe a causas ajenas a la relación de trabajo, por lo que en estos casos la designación de los beneficiarios debe hacerse con fundamento en el artículo 501 de la Ley aplicado supletoriamente.

6.- La Ley al regular la designación de los be neficiarios remite casi siempre al orden de prelación -- contenido en el artículo 501 de la propia Ley y omite re ferirse al caso de que el trabajador en vida designe expresamente a sus beneficiarios en caso de muerte, es decir, la Ley no da margen para que en la sucesión laboral se tenga en cuenta la voluntad del trabajador, manteniendo el criterio de la dependencia económica con la eventual concurrencia de vínculos familiares. Sin embargo, en algunos contratos colectivos de trabajo se contempla la posibilidad de que el trabajador designe en vida a -- probables beneficiarios respecto de determinadas prestaciones contractuales y en defecto de esta designación se aplican las reglas del mencionado artículo 501.

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

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM., - México, 1980.
- 2.- BARAJAS, Santiago. Introducción al Derecho Mexicano del Trabajo. UNAM, México, -- 1987.
- 3.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición, Editorial Sista.
- 4.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho Mexicano (TLC). Trillas, - México, 1993.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Segunda Edición, Trillas, México, 1982.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Mundo Atlántico. - Argentina, 1945.
- 7.- CASTORENA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero, - Ensayo de Integración de la - Doctrina Mexicana del Derecho Obrero. 2ª Edición, México, - Probablemente 1949.
- 8.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Sexta Edición, Porrúa, México, 1986.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décimo Segunda Edición, Porrúa, México, 1990.
- 10.- DE PINA, Rafael. Elementos del Derecho Civil Mexicano. Décimo Segunda Edición, - Porrúa, México, 1990.
- 11.- GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. 4ª Edición, Porrúa, 1980.

- 12.- GARCIA CRUZ, Miguel. La Seguridad Social en México, Bases, Evolución, Importancia Económica, Social, Política y Cultural. México 1972.
- 13.- GOMES, Orlando y ELSON, Gottschalk. Curso de Derecho del Trabajo. Trat. Miguel Bermúdez, Cisneros. Cárdenas-Editor y Distribuidor, México 1979.
- 14.- GONZALEZ DIAZ, Lombardo Francisco. El Derecho Social y La Seguridad Social. Segunda Edición, UNAM, México - 1978.
- 15.- GUERRERO, Euquenio. Manual del Derecho del Trabajo. Undécima Edición, Porrúa, México, 1980.
- 16.- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. 5ª Edición, Editorial Cajicasa.
- 17.- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Cuarta Edición, -- Buenos Aires, 1987.
- 18.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Segunda Edición. PAC, México 1984.
- 19.- ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio del Derecho Civil, Bienes, Derechos Reales y Sucesiones. Décimo Segunda Edición, Porrúa, México 1980.

## O T R A S F U E N T E S

### Manuales.

- 1.- *Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1988, - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, - 1990.*
- 2.- *Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1989, - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, - 1990.*
- 3.- *Manual de Derecho del Trabajo. Varios Autores, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Procuraduría de la Defensa del Trabajo. s.a.*

### Diccionarios.

- 1.- *DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vana. Diccionario - de Derecho. Octava Edición, Porrúa, México 1979.*
- 2.- *Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1984.*

### Revistas.

- 1.- *ESPONDA DE TORRES, Blanca. Pascual Ortiz Rubio y la Primera Ley Federal del Trabajo. En Revista Mexicana del Trabajo. Tomo IV, Octava Época, núm. 2 STPS, a---bril- junio 1981.*

### Legislación.

- 1.- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 89 Edición, Porrúa, México, 1990.*
- 2.- *Ley Federal del Trabajo, Novena Edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1992.*
- 3.- *Ley Federal del Trabajo Comentada por Ramírez Fonseca Francisco, Octava Edición, PAC, México, 1990.*
- 4.- *Ley Federal del Trabajo Comentada por Cavazos Flores Baltazar, Et. Al. Vigésimo Sexta Edición, Trillas, - México, 1992.*



- 6.- *Ley del Seguro Social. 50ª Edición, Ponnúa, México, 1991.*
- 7.- *Código Civil vigente para el Distrito Federal. 60ª - Edición, Ponnúa, México, 1992.*

*Contratos Colectivos.*

- 1.- *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y sus Asociadas (en liquidación) y el Sindicato Mexicano de Electricistas. 1990-1992.*
- 2.- *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana. 1990-1992.*
- 3.- *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del seguro Social. 1991-1993.*
- 4.- *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 1991.*