

626
28



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

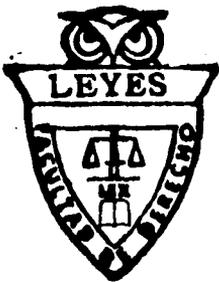
FACULTAD DE DERECHO

FALLA DE ORIGEN

CONSECUENCIAS LABORALES DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR

T E S I S

PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A ;
ANGELICA A. NARVAEZ BETANZOS



MEXICO, D. F.

1995





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**Al creador por estar siempre
conmigo, guardar un rayo
nuevo de luz al sol y un cami-
no hacia el futuro, gracias
Dios**

**A mis padres por la
oportunidad de vivir,
haber cultivado en mi el
optimismo y sembrado
con positividad mi camino**

**A mis hermanos Ignacio y
Claudia por estar siempre
presentes multiplicando los
gozos y dividiendo las penas.**

**A la U.N.A.M. por darme la
oportunidad de formar parte
de ella y a mis profesores por
haberme formado para ser
una persona útil mas que
una persona hábil.**

**Al Licenciado Enrique Larios
Díaz por su apoyo, tiempo,
disciplina y enseñanza.**

**A mis amigos de la
Facultad de Derecho por
esos años maravillosos.**

INTRODUCCION

El tema que se desarrolla en la presente comprende cinco capítulos, donde se exponen los problemas que enfrentan los familiares beneficiarios, acreedores a los derechos que los trabajadores adquieren en vida y que al fallecer transmiten a sus parientes más cercanos, teniendo como objetivo estos beneficios, no dejar sin sustento a la familia o la(s) personas a quienes el trabajador fallecido proporcionaba lo necesario para su subsistencia.

En este estudio se sugieren los procesos más adecuados para resolver, en el menor tiempo posible, los problemas a los que se enfrenta el beneficiario al reclamar los derechos que le corresponden, así también se mencionan las formas de prevención que establece la ley para que no ocurran los accidentes y enfermedades de trabajo que son en muchas ocasiones las causantes de la muerte del trabajador.

En el capítulo primero, se definen algunos conceptos básicos de Derecho del Trabajo, que estudia, de que manera debe desarrollarse, quienes son los sujetos de la relación laboral, el concepto de muerte y las consecuencias que esta ocasiona principalmente las de aspecto laboral que es el tema que nos ocupa en este estudio.

En el segundo capítulo se hace una remembranza histórica de como a través del tiempo ha sido regulado el Derecho del Trabajo, como evoluciono y reformo, beneficiando cada día más a los trabajadores, luchando siempre por el bienestar del trabajador que siempre ha sido oprimido por pertenecer a la clase más desprotegida dentro del núcleo social.

En el tercer capítulo se exponen los riesgos e infortunios que pueden afectar la salud del trabajador, como el estado y el patrón están obligados a brindarle servicio médico y protección al sujeto que sufra un riesgo de trabajo, se establecen algunas formas de prevención para disminuir los accidentes y riesgos de trabajo, estableciendo así las sanciones que pueden imponerse al patrón si no proporciona los medios necesarios para que el trabajador realice sus labores en forma segura y sin el peligro de sufrir un riesgo de trabajo o con la menor posibilidad de sufrirlo, se exponen los casos en que los riesgos de trabajo son ocasionados por voluntad del trabajador perdiendo de esta manera todos sus derechos que adquiriría por accidentes o enfermedades ocasionadas a causa de un riesgo de trabajo.

En el cuarto capítulo se menciona de que forma se protege jurídicamente a los familiares del trabajador que serán beneficiarios de los derechos que este obtiene en vida y que al morir transmite a sus familiares, en este capítulo se estudian los beneficios que se obtienen cuando el trabajador muere por riesgo de trabajo o por causa distinta a un riesgo de trabajo, variando en cada caso los beneficios otorgados.

Finalmente en el quinto capítulo se desarrollan los procedimientos para reclamar los beneficios y derechos que el trabajador transmite a sus beneficiarios, siendo estos procedimientos: el recurso de inconformidad que se tramita ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo este un acto procesal en cuya virtud la parte que se considera agraviada en este caso los beneficiarios del sujeto fallecido, piden su reforma o anulación total o parcial a las autoridades correspondientes para que se le hagan valer sus derechos a través de este recurso administrativo.

El Recurso de Inconformidad puede evitarse y tramitar directamente el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Conteniendo así también el Procedimiento que debe tramitarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo este un Proceso del Derecho del Trabajo que se realiza en forma gratuita, es público, inmediato y predominantemente oral, teniendo las Juntas la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mejor aplicación del Derecho del Trabajo, procurando lograr la mejor conciliación entre las partes.

INDICE

CONSECUENCIAS LABORALES DE LA MUERTE DEL TRabajADOR

CAPITULO I.

CONCEPTOS

	pág
1. Trabajo	1
2. Derecho del Trabajo	2
3. Trabajador	8
4. Patrón	14
5. Relación Laboral	23
6. Muerte	26
7. Consecuencias Laborales	29

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1. La Constitución de 1857	33
----------------------------	----

	pág
2. La Constitución de 1917	36
3. La Ley Federal del Trabajo de 1931	44
4. La Ley Federal del Trabajo de 1970	46
5. Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980	48

CAPITULO III

LOS RIESGOS DE TRABAJO

1. Concepto	51
2. Accidente de Trabajo	55
3. Enfermedad de Trabajo	58
4. Prescripción del Riesgo de Trabajo	60
5. Responsabilidad en el Riesgo de Trabajo	61
6. La Enfermedad Calificada Como Riesgo de Trabajo	63
7. Teoría del Riesgo de Trabajo en Torno a la Responsabilidad	67
8. La Imprudencia Temeraria no Profesional y la Calificada del Riesgo de Trabajo.	69

CAPITULO IV

LA PROTECCION JURIDICA POR MUERTE DEL TRABAJADOR

	pág
A) POR RIESGO DE TRABAJO	72
1. Beneficios	74
2. Clases de Prestaciones a que Tienen Derecho los Beneficiarios	76
3. Pensión de Viudez	81
4. Pensión de Orfandad	84
5. Pensión a los Ascendientes	85
B) POR RIESGO NO PROFESIONAL	86
1. Concepto	87
2. Beneficiarios	88
3. Clases de Prestaciones a que Tienen Derecho los Beneficiarios	90
4. Pensión de Viudez	92
5. Pensión de Orfandad	94
6. Pensión a los Ascendientes	96

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO PARA RECLAMAR LOS BENEFICIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

A) POR RIESGO DE TRABAJO	97
a) RECURSO DE INCONFORMIDAD	
1. Concepto	98
2. Prescripción	102
3. Formalidades	104
4. Tramitación	106
5. Procedimiento	107
b) PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	114
1. Prescripción	115
2. Formalidades	119
3. Tramitación	120
4. Procedimiento Especial	122

CONSECUENCIAS LABORALES DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR

CAPITULO I.

CONCEPTOS

1.- TRABAJO

CONCEPTO

El trabajo es toda la actividad o esfuerzo que realiza el ser humano sin importar si ejerce una profesión o un oficio, esta actividad puede ser social o económica y por muy material que sea requerirá siempre de una parte de intelecto.

En el trabajo se combinan el esfuerzo físico y las facultades intelectuales, dependiendo de las características de cada sujeto se puede clasificar en manual, de invención y de dirección.

No es posible aceptar que trabajar es tomarse la pena de realizar una obra ya que el trabajo es un medio de realización personal ya que los seres humanos al trabajar producen y disfrutan el fruto de su trabajo.

El trabajo se debe realizar con agrado e interés y no como una carga ya que es la fuente de subsistencia del trabajador y de los que dependen de él, además cuando se ha elegido correctamente la profesión, oficio o actividad esta se realiza con entusiasmo, confianza y creatividad siendo esto un factor importante en el crecimiento y éxito del trabajador.

Por su parte el legislador en nuestra Ley Federal del Trabajo nos da una definición de trabajo que dice.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio

“Mario de la Cueva establece que nuestro estatuto extiende sus alas sobre todo el trabajo humano que se preste a otro en relación de subordinación.”¹

EL TRABAJO EN LA LEGISLACION ACTUAL

Nuestra Ley Federal del Trabajo define el trabajo como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Por otra parte nuestra Constitución Política establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y por lo tanto el estado promoverá la creación de empleos.

Ambas legislaciones protegen al trabajador y nuestra Constitución otorga un mínimo de garantías a todos los ciudadanos que realicen un trabajo siempre y cuando sea de la forma que la misma establece siendo apoyada nuestra Carta Magna por la Ley federal del trabajo , convirtiéndose de esta forma el trabajo en un derecho.

2.- EL DERECHO DEL TRABAJO

CONCEPTO

Es el conjunto de normas y principios legales que se encargan de regular la relación del trabajador y del patrón.

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I.Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1988. p. 163

Son múltiples las definiciones que se han creado sobre el Derecho del Trabajo variando cada una según la época, el país y el sistema jurídico., entre algunas de ellas se encuentran las siguientes:

“José Davalos al respecto dice que el Derecho del Trabajo es una disciplina que tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo.”²

“El Dr. Miguel Borrell Navarro manifiesta que el Derecho del Trabajo es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones.”³

“Mario de la Cueva decía que el Derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la Justicia Social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y capital.”⁴

Lo cierto de todas y cada una de estas definiciones dadas por estos autores es que el Derecho del Trabajo es una Ciencia Social que se encarga de regular las relaciones de los trabajadores y patrones dentro de la industria no olvidándose tampoco de las relaciones individuales tratando siempre de ser modernizado para poder alcanzar las exigencias que la población trabajadora demanda luchando siempre para ser aplicado de manera honrada y legal para que no pierda su finalidad y algún día llegue a ser verdaderamente aplicada la Justicia Social.

² DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.1 4a. ed. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1991. p.3

³ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 3a ed. Ed. Sista. México. 1989. p. 4

⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 163

CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

I.- ES UN DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

El Derecho del Trabajo se va a encargar de proteger a la clase trabajadora ya que esta es su finalidad por ser la clase mas débil en la relación laboral.

Por lo anteriormente expuesto el artículo 3o. de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales este artículo exige dignidad para el trabajador y establece que el trabajo debe de realizarse en condiciones que protejan la vida, salud y bienestar del trabajador y su familia.

Uno de los propósitos del Derecho del Trabajo es que no haya distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad o condición social ya que la grandeza del ser humano es no ser arrogante con el humilde, ni humilde con el arrogante.

II.- ES UN DERECHO EN CONSTANTE EXPANSION

El Derecho del trabajo se encuentra en constante crecimiento y transformación ampliando en forma constante e ininterrumpida su ámbito de aplicación , aumentando con esto otras actividades como lo son los Trabajos Especiales que poco a poco y debido a las exigencias de los trabajadores que desarrollan estas actividades han logrado ser reguladas gozando así de los beneficios, derechos y obligaciones que otorga y protege nuestra Ley Federal del Trabajo.

III.- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN MINIMO DE GARANTIAS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES.

Todos los trabajadores de nuestro país tienen derecho a estar protegidos por estas garantías que han sido denominadas sociales porque están destinadas a otorgarles

protección a la clase trabajadora y se encuentran establecidas en la constitución y la Ley Federal del Trabajo.

La Constitución protege a la clase trabajadora a través de sus artículos 5o. y 123, estableciendo estos lo siguiente:

ARTICULO 5o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123 estableciendo la fracción I que la duración de la jornada máxima será de ocho horas., y la fracción II que la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedando prohibidas las labores insalubres o peligrosas el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y de elección popular, directa o indirecta

Las funciones electorales censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale

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

La ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su prescripción o destierro, o en que renuncie temporalmente o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

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

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

ARTICULO 123.- Establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

En su apartado A este artículo establece las condiciones de trabajo que deberá de contener todo contrato de trabajo. La fracción XXVII de este artículo establece cuando serán nulas las condiciones de trabajo que se establezcan en un contrato.

En su apartado B este artículo establece las condiciones de trabajo a que se sujetarán los trabajadores al servicio del estado.

En sus artículos 56 y 69 nuestra Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

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

ARTICULO 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Por lo anteriormente expuesto nuestra legislación otorga todas estas garantías a la clase trabajadora para que los patrones no abusen de su autoridad sobre la clase más débil que es la trabajadora ya que de no existir este mínimo de garantías existirían más abusos de los que hay y se encontrarían los trabajadores en desventaja de aquí la importancia de que existan este mínimo de garantías.

V.- ES UN DERECHO IMPERATIVO

Es imperativo porque el derecho del trabajo es un conjunto de normas que se van a encargar de regular la relación laboral que hay entre el trabajador y el patrón y como toda norma jurídica este derecho va a imponer normas de conducta cuya observancia estará garantizada por el estado., ya que si el patrón incumpliere con lo que estipulan las leyes de nuestro Derecho del Trabajo el estado a través de sus instituciones jurídicas hará que este le garantice la reparación del daño causado al trabajador , asimismo el trabajador deberá de acatar también lo que le establece el Derecho del Trabajo ya que para obtener los derechos que este le otorga deberá de seguir los preceptos que este le establece , ambos sujetos de la relación de trabajo deberán de acatar las normas de este derecho de manera obligatoria.

V.- ES UN DERECHO IRRENUNCIABLE

La clase trabajadora de nuestro país tiene derecho a gozar de la protección que le otorga el Derecho del Trabajo siendo irrenunciable para los trabajadores el dejar de reclamar este derecho especialmente creado para ellos.

No obstante algunos trabajadores no hacen uso de el por ello aunque es un derecho irrenunciable queda a criterio del trabajador el usar o no este derecho que les ha sido otorgado por nuestras leyes para defender sus garantías y derechos.

VI.- ES UN DERECHO REIVINDICADOR DE LA CLASE TRABAJADORA

Como ya se expuso anteriormente nuestro Derecho del Trabajo fue creado exclusivamente para defender los derechos de la clase trabajadora por ello es reivindicatorio porque busca que los trabajadores dejen de ser la clase débil exigiendo se les respeten las condiciones de trabajo bajo las cuales son contratados, logrando así mejores salarios , mayor participación dentro de las empresas e instituciones del estado donde prestan sus servicios y mejores condiciones de vida.

Asimismo es reivindicatoria porque pone a la clase trabajadora como la más importante dentro de nuestro país ya que gracias a ella el estado es productivo y obtiene sus ingresos.

3.- TRABAJADOR

CONCEPTO

Es aquella persona física que presta un servicio o actividad ya sea en forma material o intelectual siempre de manera personal y subordinada a otra persona física o

moral quien a cambio de este servicio o actividad prestados le va a otorgar un salario o un beneficio.

El artículo 8o. de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado

Quedando como requisitos para ser considerado como trabajador los siguientes:

- I.- El trabajador debe ser una persona física.
- II.- La prestación del Servicio o trabajo debe ser personal y subordinado.

El trabajador como persona física debemos de entender que puede ser de igual manera un hombre o una mujer sin establecer diferencias de raza, condición, religión o edad en este caso solo hay la limitante de que la mayoría de edad en la Ley Federal del Trabajo es la de 16 años, pues aún cuando la propia ley permite el trabajo de los niños mayores de 14 años y menores de 16, establece una serie de taxativas, tanto para la celebración del contrato como para el cumplimiento del mismo.

El trabajador debe ser tratado con dignidad y respetándole cada una de las garantías que le otorga la Constitución Política de nuestro país y nuestra Ley Federal del Trabajo, debe de gozar de la protección de un contrato de trabajo para que disfrute de los beneficios que el mismo contrato le puede otorgar.

El trabajador ha sido denominado de varias maneras por hacer mención a algunas de ellas la Ley Federal del Trabajo y nuestra Constitución para referirse a este mencionan las palabras obrero, jornalero y artesano , en la vida cotidiana se reconoce como trabajador o empleado.

“José Davalos establece que el concepto de trabajador es genérico, porque atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley,

{

entrega su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los constitucionales no admite distinciones . así se ha reconocido en forma expresa en la ley.”⁵

CLASES DE TRABAJADOR.

Todas las personas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra son considerados como trabajadores, encontrando varias clases de trabajador y a continuación se mencionan:

TRABAJADOR DE PLANTA: Es aquel trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa, es el que se encuentra contratado por tiempo indefinido dentro de la empresa.

TRABAJADOR TEMPORAL: Es aquel trabajador que substituye a otro por un periodo determinado, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio.

TRABAJADOR EVENTUAL: Es aquel trabajador que se contrata cada cierto tiempo, para hacer determinado trabajo.

TRABAJADOR DE TEMPORADA: Es aquel trabajador cuyas labores son en cierta época del año.

TRABAJADOR DE DESTAJO: Es aquel trabajador que se le paga por unidad de obra ejecutada , en cuanto produzca mas cantidad mas se le pagará.

TRABAJADOR DE BASE: Es aquel trabajador que no es de confianza , siendo aquel que tiene una planta.

⁵ DAVALOS, José. Op. Cit., p. 90

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

El trabajador así como tiene establecidas en la legislación un mínimo de garantías para que sean respetados sus derechos también tiene que sujetarse a cumplir con determinadas obligaciones para que haya un equilibrio en la relación laboral ya que hay una notable desproporción de fuerzas entre uno y otro sujetos.

Nuestra legislación establece los Derechos y Obligaciones a que debe estar sujeto el trabajador para nivelar de cierta manera, dichas fuerzas y a continuación se mencionan:

ARTICULO 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.,
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores., .
- III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.,
- IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.,
- V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.,
- VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine e uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.,

VII - Observar buenas costumbres durante el servicio.,

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.,

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley.,

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.,

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.,

XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones., y

XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

ARTICULO 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.,

II - Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.,

III - Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.,

IV - Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.,

V - Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el medico.,

VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.,

VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón.,

VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.,

IX.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados., y

X.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

4.- PATRÓN

CONCEPTO

Es aquella persona física o moral que tiene a su cargo a una o varias personas físicas a quienes a cambio del servicio o actividad que estas le prestan les otorga un salario o un beneficio.

El artículo 10 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Quedando de esta manera como requisitos para ser considerado como patrón los siguientes:

I.- El patrón puede ser una persona física o moral.

II.- El patrón es quien recibe los servicios del trabajador.

El patrón puede ser como lo establece la ley una persona física o moral en este caso puede serlo una sociedad civil o mercantil a diferencia del trabajador que solo puede ser una persona física.

"El Dr. Miguel Borrell Navarro dice que con respecto a la figura jurídica del patrón, debemos tener presente lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia, en cuanto a las reclamaciones obreras la que establece que para demandar al patrón, no tiene el trabajador que conocer sus características jurídicas, bastando solo con que sea identificado como tal".⁶

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Para que un patrón pueda cumplir y respetar las garantías que la constitución le otorga al trabajador nuestra Ley Federal del Trabajo establece ciertos derechos y

⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p. 70

obligaciones que no solo benefician al trabajador si no también al patrón estableciendo un equilibrio entre ambos sujetos y a continuación se mencionan estos derechos y obligaciones.

ARTICULO 132.- “Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.,

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.,

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejan de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.,

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.,

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo..

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

XII - Establecer y sostener las escuelas. Artículo 123 Constitucional de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública .

XIII - Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores .

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta., pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos.,

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título,

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades

XVII - Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que se fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

XVII - Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

XIX - Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

XX - Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

XXI - Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI.,

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV.,

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.,

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.,

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII de artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.,

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos., y

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo , de acuerdo con lo estableció por esta Ley. “⁷

⁷ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Lev Federal del Trabajo (comentada). Edg. Pac, S.A., México. 1989.p.51 y 52

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI.,

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV.,

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.,

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.,

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII de artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.,

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos., y

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo , de acuerdo con lo establecido por esta Ley. “⁷

⁷ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ley Federal del Trabajo (comentada). Edg. Pac, S.A., México. 1989, p.51 y 52

ARTICULO 133.- "Queda prohibido a los patrones:

- I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.,
- II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.,
- III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.,
- IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.,
- V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.,
- VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.,
- VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.,
- VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.,
- IX.- Emplear el sistema de "poner" en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.,
- X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones., y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.¹⁸

CLASIFICACION DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.

Las obligaciones de los trabajadores se convierten en derechos de los patrones y de igual forma las obligaciones de los patrones se convierten en derechos para los trabajadores encontrándose el equilibrio entre ambos sujetos.

Las obligaciones establecidas en nuestra Ley Federal del Trabajo consisten en obligaciones de dar, hacer, no hacer y complejas y en seguida se describen:

OBLIGACIONES DE DAR: Entre las obligaciones de dar se encuentran las establecidas en el artículo 132 fracciones I, III, IV, V, XIV, XIX, XX y XXI, así como el artículo 134 fracción VI.

Estas obligaciones de dar consisten en la forma en que debe de ser llevada la relación de trabajo así como el patrón tiene la obligación de dar un salario al trabajador el trabajador va a tener que prestar sus servicios en forma personal, el patrón le va a dar los instrumentos y materiales necesarios en buen estado y de manera oportuna, así como darle un buen ambiente e instalaciones de trabajo, deberá otorgarles becas e impulsarlos para que los trabajadores tengan una superación personal que los hará crecer económicamente e intelectualmente, también deberá de proporcionarles vivienda para que tengan una forma de vida mas decorosa por todo lo anterior mencionado, el trabajador deberá de cumplir con todas sus obligaciones y cuidar los instrumentos que le otorgan para realizar con mas profesionalismo su trabajo y ponerle

¹⁸ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op.Cit. p.53 y 54

empeño a su trabajo para obtener becas y apoyo en beneficio de su formación profesional, así como para obtener los beneficios que le otorga la ley

OBLIGACIONES DE HACER: Estas se encuentran establecidas en el artículo 132 fracciones VII, VIII, XVIII, XXII, XXVIII, así como el artículo 134 fracciones IV, V, VIII, IX, XI y XII, estas obligaciones consisten en que el patrón deberá de expedir recibos del salario que perciba el trabajador, constancias de los servicios que preste el trabajador, cuando existan vacantes hacerlo del conocimiento de los trabajadores, hacer reglamentos de las medidas de protección de los trabajadores, deberá de informarle al trabajador todo lo que sea importante para el y este de igual manera deberá de informarle al patrón todo lo que pueda afectarle tanto a el como a la empresa y a sus compañeros.

OBLIGACIONES DE NO HACER: Se encuentran establecidas en el artículo 134 fracción XIII y el artículo 135, estas son obligaciones a las cuales el trabajador debe someterse por el bien de la empresa, para beneficio y seguridad de sus compañeros y de el mismo ya que dentro de estas obligaciones se encuentran las de guardar los secretos que de alguna forma sean importantes para la empresa, respetar a sus compañeros evitando ir en estado inconveniente y no llevando ningún tipo de armas para evitar accidentes.

OBLIGACIONES DE TOLERAR: Estas se encuentran contempladas en el artículo 132 fracción IX, X y XXIV con este tipo de obligaciones tiene que cumplir el patrón porque así como el trabajador esta obligado a no hacer determinadas conductas el patrón esta también obligado a tolerar actividades que los trabajadores realicen para que haya reciprocidad entre ambos sujetos.

OBLIGACIONES COMPLEJAS: Se encuentran contempladas en el artículo 132 fracciones I, XIII, XV, XVI, XVII, XXV, XXVI y XXVII en este tipo de obligaciones se contemplan varias obligaciones para lograr un fin, esto es, que a través de varias actividades realizadas por ambos sujetos se llegan a obtener beneficios para los trabajadores como lo son la creación de escuelas, hospitales etc..

5. LA RELACIÓN LABORAL

CONCEPTO

Para que exista la relación laboral es necesario que exista el consentimiento del trabajador y del patrón aún cuando no exista un contrato de trabajo si existe el acuerdo de voluntades de ambos sujetos existirá la relación laboral.

Esta relación laboral consiste en que el trabajador va a prestar un servicio o realizará una actividad ya sea manual o intelectual de manera personal y subordinada y el patrón deberá dar un salario a cambio.

Cuando existe un contrato ya sea colectivo o individual el patrón deberá cumplir con los requisitos que establece la ley, porque de no ser así el contrato será nulo, también puede existir relación laboral sin que exista un contrato en esta citación el trabajador también prestara sus servicios en forma personal y subordinada y el patrón le otorgara un salario o un beneficio dependiendo como lo hayan acordado ambos.

"Mario de la Cueva establece que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios,

instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias."⁹

Para el Dr. Miguel Borrell Navarro la relación laboral es "la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. si existen estos elementos, existe para la Ley Laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado."¹⁰

José Davalos dice que para que la relación laboral se de " basta con que se preste el servicio esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se dar por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone, de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral."¹¹

Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo., al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Por otra parte el artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p.187

¹⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p.145

¹¹ DAVALOS, José. Op. Cit., p.105

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

De lo que se desprende anteriormente Alberto Trueba Urbina dice que " en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aun cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón , ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos."¹²

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

De la definición de la relación laboral se desprenden elementos que de no existir no se podría hablar de la existencia de la misma y a continuación se mencionan:

I.- El trabajo debe de realizarse en forma personal

II.- Que se preste mediante el pago de un salario; y

III.- Debe de ser la prestación del servicio de forma subordinada. Esta subordinación debe de existir ya que si no se da no hay relación laboral ya que el patrón es el que le otorga un salario al trabajador , la persona que lo debe de mandar en todas sus

¹² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 6a.ed. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1981.p.278

obligaciones y si no es así no se estaría hablando de relación laboral si no de otro tipo de relación, como podría ser la de la prestación de un servicio particular.

De lo anteriormente mencionado el Dr. Miguel Borrell Navarro nos dice que "si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra-prestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral. Como ejemplo podemos citar el caso de que un abogado que ejerce libremente su profesión, a quien le formulamos una consulta legal, por la cual le pagamos un importe en efectivo previamente convenido; existe la prestación de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de **SUBORDINACION**."¹³

6. MUERTE

CONCEPTO

La muerte en el ser humano ha sido definida desde varios puntos de vista como lo ha sido el filosófico, el médico y el jurídico lo cierto de estos criterios es que al morir el ser humano deja de existir en forma física encontrándose inerte al mundo de los seres vivos pero sin embargo no obstante esto, la persona continúa teniendo derechos que le benefician a él no directamente en su persona, si no a sus familiares esto solo ocurre cuando la persona que fallece manifestó su voluntad antes de morir para decidir a quien de sus parientes le correspondería hacer valer los beneficios que le otorgan las leyes de nuestro país de los cuales hablaremos más adelante.

¹³ **BORRELL NAVARRO**, Miguel. Op. Cit. p. 145

La muerte desde el punto de vista médico se conceptualiza de la siguiente forma:

“Tradicionalmente, en todas las sociedades, el paro de la actividad cardíaca se ha tomado como el único criterio médico válido de la muerte. Los libros de leyes lo citan como la única prueba certera de que una vida humana ha llegado a su fin. Pero, como lo sabe todo médico moderno, hay veces en que el corazón puede volver a latir, en forma aparentemente milagrosa, minutos después de haber dejado al individuo emocional y psicológicamente muerto.

Hoy en día se cuenta con pruebas clínicas y electroencefalográficas que permiten hacer un diagnóstico de muerte cerebral. De acuerdo con el criterio adoptado por el personal del Massachusetts General Hospital y del Harvard Committee on Brain Death, se puede considerar que una persona ha muerto cuando, generalmente como resultado de hipoxia e hipotensión, han desaparecido todos los signos de sensibilidad y capacidad para responder, incluyendo todos los reflejos de la columna vertebral y el tallo cerebral (reacciones pupilares, movimiento ocular, parpadeo, deglución, respiración), y cuando el electroencefalograma es isoelectrico.”¹⁴

Desde el punto de vista de la medicina legal la muerte se conceptualiza de la siguiente forma:

“Siendo la muerte un estado de extinción de las funciones vitales, la tecnología médica la individualiza, de una manera práctica, en la desaparición de las funciones circulatorias y respiratorias.

Las exteriorizaciones más perceptibles de la muerte, derivadas precisamente de la cesación de dichas funciones, son; la inmovilidad, la facies cadavérica y la relajación de esfínteres.

¹⁴ HARRISON, Petersdorf, Adams., Braunwald., Isselbacher., Martin., Wilson. Principios de Medicina Interna. T.I. 6a. ed. Ed. Mc Graw Hill. México. 1986. p.7.

La inmovilidad es el signo característico, externamente fundamental, de los cadáveres. Los únicos cambios parciales de lugar que se operan en algunos miembros del cadáver débense por lo general a la influencia de la gravedad y a la rigidez mortal. La facies cadavérica, llamada asimismo hipocrática, es el aspecto facial característico derivado de la inmovilidad de los músculos del rostro. Y la relajación de esfínteres es un conjunto de fenómenos que comprende; la dilatación pupilar, la abertura de los ojos, la caída de la mandíbula inferior, la relajación del esfínter anal, asimismo al sobrevenir la muerte viene el enfriamiento o descenso térmico el cuerpo, fenómeno éste que comienza inmediatamente de extinguida la función circulatoria, salvo en aquellos casos en que hay infecciones del sistema nervioso en los cuales la temperatura se eleva al sobrevenir la muerte etc.”¹⁵

“La muerte humana desde el punto de vista jurídico constituye la condición de extinción de la personalidad jurídica y, por consiguiente, la de la capacidad jurídica de las personas físicas, pues la existencia de éstas es el supuesto fundamental de toda capacidad.

Pero la cesación mortis causa de la personalidad jurídica de las personas físicas, no implica ni apareja la extinción de todas las relaciones de derecho constituidas con respecto a ellas, sino únicamente las de carácter personalísimo. Es decir, la muerte, en tanto hecho jurídico, solo produce la extinción de aquellas relaciones con respecto a las cuales el extinto era sujeto activo o pasivo - exclusivo y esencial. Todas las demás relaciones, todas las que determinan derechos u obligaciones que no revisten el carácter de “personalísimos”, pueden trasladarse, pueden ser ejercidos los unos y soportadas las otras por quienes están llamados, ya sea en virtud de una ley o en virtud de la disposición de última voluntad del extinto, a suceder a éste mortis causa. Actualmente sólo se admite la muerte natural como causa de extinción de la personalidad jurídica de las personas físicas.”¹⁶

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T.IV. P. 372

¹⁶ CABANELLAS, Op. Cit., 373

“Desde el punto de vista penal la muerte es aquella provocada por la acción ilícita de uno o más individuos, el Derecho penal estructura dos tipos fundamentales de delito: el primero consiste en la destrucción de la vida de un ser humano ya nacido y se denomina homicidio; el segundo, en la destrucción de la vida de un ser humano aún no nacido, y se llama aborto.”¹⁷

7. CONSECUENCIAS LABORALES

El artículo 53 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece las causas de terminación de las relaciones laborales individuales y en su fracción II nos dice que la muerte del trabajador es una causa de terminación de la relación laboral.

“La muerte del trabajador es una causa natural de terminación de la relación laboral. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal y subordinado. Una de las características del servicio es que éste es personal, y al ya no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir, tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada.

Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo.”¹⁸

“En todos los casos de terminación tiene derecho el trabajador y, en su caso, los beneficiarios, al pago de lo que el patrón deba o adeude al consumarse la terminación: salarios devengados, tiempo extra, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prima de antigüedad.

En cuanto a indemnización, la situación es la siguiente: En la fracción II hay que distinguir: si la muerte proviene de un riesgo que no sea de trabajo no hay indemnización por parte del patrón, pero los beneficiarios del trabajador tendrán derecho a la pensión determinada en la Ley del Seguro Social, en el caso de que opere

¹⁷ CABANELLAS, Op. Cit., 374

¹⁸ DAVALOS, Josc. Op. Cit., p.173

el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Municipio de que se trate. Si la muerte es consecuencia de un riesgo de trabajo tenemos tres situaciones diferentes: si no opera el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Municipio, el patrón tendrá que pagar a los beneficiarios: dos meses de salario por gastos funerarios (fracción I del artículo 500) y setecientos treinta días de salario por indemnización (artículo 502), con un salario tope del doble del mínimo general de la zona económica correspondiente (artículo 486). Si opera el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social y el trabajo se encuentra correctamente inscrito, el patrón no paga indemnización, pues el seguro indemnizará de acuerdo con su Ley, por mandato expreso del artículo 60 de su propia Ley. Finalmente si opera el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social pero el patrón no tiene inscrito al trabajador, lo inscribió dentro del término legal, pero después de ocurrir el riesgo, el patrón tiene cotizando al trabajador en un grupo inferior al que le corresponda, el Instituto Mexicano del Seguro Social pagará la indemnización pero fincará al patrón el Capital Constitutivo correspondiente (artículo 84 de la Ley del Seguro Social).”¹⁹

La muerte del trabajador genera derechos al trabajador que a su vez se trasladan en beneficio de los parientes de este pudiendo reclamar las prestaciones que señala nuestra Ley Federal del Trabajo como lo son la indemnización consistente en el pago de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y de 730 días de salario, cantidad que deberá pagarse al viudo o viuda, hijos menores de 16 años y ascendientes si dependían económicamente del trabajador fallecido, si no existe viuda le corresponderá a la concubina siempre y cuando ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

Asimismo la muerte del trabajador también trae como consecuencia la obligación por parte del patrón de pagar y otorgarle los beneficios que les corresponden a los beneficiarios.

¹⁹ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op.Cit. p.32 y 33 .

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 50I establece que tendrán derecho a recibir indemnización :

I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esa edad si tienen una incapacidad de 50% o más.

II - Los ascendientes, si dependían económicamente del trabajador, concurrirán con lo anteriores;

III - A falta de cónyuge supérstite concurrirá con los señalados en los dos puntos anteriores, la concubina con quien vivió el trabajador durante los cinco años anteriores a su muerte o con la que tuvo hijos;

IV.- A falta de todos los anteriores, el IMSS;

La Ley del Seguro Social establece en su artículo I49 que cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, las siguientes prestaciones:

I.- Pensión de viudez;

II.- Pensión de orfandad;

III.- Pensión a ascendientes;

IV.- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule; y

V.- Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.

El artículo 115 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitará las acciones y continuará los Juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Los beneficiarios del trabajador fallecido podrán reclamar sus derechos a través de dos procedimientos, el primero de ellos es el recurso de inconformidad que se promueve ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin embargo los beneficiarios podrán optar entre agotar este recurso o acudir directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en donde podrán reclamar sus derechos a través de un juicio especial.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1.- LA CONSTITUCION DE 1857.

La primera Constitución de nuestro país se promulgó el 4 de octubre de 1824, esto fue ya como nación independiente; por medio de esta Constitución se establecía el sistema Republicano Representativo, Popular y Federal, se dividía a la nación en 19 estados soberanos y cuatro territorios dependientes del centro; el gobierno quedo constituido en tres poderes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Esta Constitución se inspiró en la de Estados Unidos, en los principios de la Revolución Francesa durante la cual se formuló una proclama clásica en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, mismos que surgieron a través de los representantes del pueblo francés, constituidos en Asamblea Nacional, quienes consideraron que la ignorancia, el olvido o el menosprecio de los derechos del hombre eran las únicas causas de las desgracias públicas y de la corrupción de los gobiernos, resolviendo así exponer en esta proclama solemnemente los derechos naturales, imprescindibles, inalienables e irrenunciables del hombre, a fin de que esta Declaración este siempre presente en todos y cada uno de los seres humanos que habitamos este planeta tratando de conservar nuestra dignidad y luchar por hacer valer nuestros derechos. En consecuencia, la Asamblea Nacional del pueblo francés reconoce y declara los siguientes Derechos del Hombre y del Ciudadano:

1.- Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones sociales no pueden fundarse más que sobre la utilidad común

II.- El fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Estos derechos son: la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión.

III.- El principio de toda soberanía reside esencialmente en la Nación. Ningún cuerpo ni individuo puede ejercer ninguna autoridad que no emane expresamente de ella.

IV.- La libertad consiste en poder hacer todo lo que no dañe a otro; por tanto, el ejercicio de los derechos naturales del hombre no tiene otros límites que aquellos que aseguran a los demás miembros de la sociedad el goce de los mismos derechos. Estos límites no pueden ser determinados más que por la Ley.

V.- La Ley no tiene el derecho de prohibir más que las acciones nocivas a la sociedad. Todo lo que no está prohibido por la Ley no puede ser impedido, y a nadie se puede obligar a hacer lo que la Ley no ordena.

VI.- La Ley es la expresión de la voluntad general. Todos los ciudadanos tienen el derecho de concurrir a su formación, personalmente o por sus representantes. Debe ser la misma para todos, tanto cuando proteja como cuando castigue. Todos los ciudadanos son iguales ante sus ojos, todos son igualmente admisibles para todas las dignidades, cargos y empleos, según su capacidad, sin otras distinciones que las de sus virtudes y talentos.

VII.- La Ley no debe establecer más que las penas estrictas y evidentemente necesarias, y nadie puede ser castigado sino en virtud de una Ley establecida y promulgada anteriormente al delito y legalmente aplicada.

VIII.- Ningún hombre debe ser molestado por sus opiniones, aun religiosas, con tal de que su manifestación no perturbe el orden público establecido por la Ley.

IX.- La libre comunicación de los pensamientos y de las opiniones es uno de los derechos más preciosos del hombre; todo ciudadano puede, pues, escribir e imprimir libremente, salvo la responsabilidad por el abuso de esta libertad, en los casos determinados por la Ley.

X.- La garantía de los derechos del hombre y del ciudadano necesita una fuerza pública; por tanto, esa fuerza se instituye en beneficio a todos y no para la utilidad particular de aquellos a quienes está confinada.

XI.- Es indispensable una contribución común para el mantenimiento de esa fuerza pública y para los gastos de la administración. Debe ser repartida igualmente entre todos los ciudadanos con arreglo a sus medios.

XII.- La sociedad tiene derecho a exigir cuentas de su administración a todo funcionario público.

XIII.- Toda sociedad en la cual la garantía de los derechos no está asegurada ni determinada la separación de sus poderes, carece de Constitución.

XIV.- Las propiedades poseen un derecho inviolable y sagrado, nadie puede ser privado de ellas sino cuando una necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija evidentemente y bajo la condición de una justa y previa indemnización.

Fue así como el pueblo mexicano inspirado en estos derechos y habiendo sido derrocado el general Santa Ana del poder se pudo cumplir con los anhelos de libertad e igualdad que había en esa época.

Don Juan Alvarez el 11 de diciembre de 1855 convoca al congreso constituyente en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856, para hacer un proyecto de Constitución dando como resultado posterior a este la Constitución de 1857.

Esta Constitución seguía una línea de tipo liberal donde incluían disposiciones laborales relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo pero dada la época no se pudo lograr que se reconociera el derecho del trabajo. Es importante mencionar a Ignacio Ramírez, El Nigromante y a Ignacio Vallarta quienes destacaron por sus brillantes discursos el primero dado por El Nigromante el 7 de julio de 1856 en el defiende los derechos de los trabajadores no defendidos en el proyecto, sosteniendo que no era posible proteger al trabajador sin perjudicar a la empresa dada la situación tan mala en que se encontraba la industria, lamentablemente todas las palabras que contenían estos discursos fueron dejadas en el olvido. Sin embargo la constitución de 1857 fijó el procedimiento para reformar el artículo 127 por medio de los poderes constituidos quienes serían el órgano revisor de esta constitución.

2.- LA CONSTITUCION DE 1917.

En 1916, Carranza por medio de 2 decretos convocó al pueblo para elegir representantes a un congreso constituyente en donde se trataría de modificar la constitución, en este proyecto de modificación en el artículo 27 se remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y al artículo 73 fracción X se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo y al artículo 5o. agregaron un párrafo donde se limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En el proyecto de este artículo 5o. incluía una jornada máxima de ocho horas, prohibía el trabajo nocturno en las industrias a las mujeres y niños y se incluía un descanso. Estos beneficios para el trabajador que se pretendían incluir en esta constitución sirvieron de base para la creación del artículo 123 de nuestra constitución actual.

Carranza es quien aprobo la Carta fundamental aun vigente y es el 5 de febrero de 1917 cuando se promulga la constitución de 1917 convirtiéndose en la primera constitución vigente en donde se incluyen todos los puntos básico para la protección de los derechos del trabajador otorgándole garantías y justicia a la clase mas desprotegida que es la clase trabajadora.

El texto aprobado por el constituyente, tantas veces reformado y adicionado después, fue el siguiente :

TITULO SEXTO

DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL

ARTICULO 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial ; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche;

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera. los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

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

VIII.- El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento mas de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio

de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan la leyes;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenecían a los establecimientos fabriles militares del gobierno de la Republica. no

estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército nacional;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención copula;

XXX - Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Es así como a través de la Constitución de 1857 y la Constitución de 1917 se logran alcanzar algunos de los ideales plasmados en la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano logrando que el trabajador elevara y reivindicara su postura como la clase más débil.

3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Debido al surgimiento de conflictos de trabajo que rebasaban la jurisdicción del estado hubo la imperiosa necesidad de crear las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, es así como debido a estas circunstancias el Ejecutivo de la Unión expidió el 27 de septiembre de 1927 un decreto en el cual se creaban estos dos tipos de Juntas de conciliación en este decreto se reglamentaban las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, en donde se hacía imposible la intervención de las leyes locales, posteriormente estas juntas se sujetaron a un reglamento en donde se establecía la forma en que debían organizarse y como deberían funcionar.

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional ya mencionada se presenta ante una asamblea obrero patronal un proyecto de Código Federal del Trabajo, siendo este el primer antecedente de la Ley de 1931.

Debido al nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores, la realización de huelgas, la celebración de contratos colectivos de trabajo así como que el artículo 27 constitucional concedía a nuestra Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos ocasionando que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales y también el hecho de que las

autoridades estatales dieran diferente trato a los trabajadores y que constantemente no se lograra solucionar todos los problemas laborales , el 6 de septiembre de 1929 se modifica el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adopta por la solución de crear una sola Ley del Trabajo que seria expedida por el Congreso de la Unión, siendo esta Ley Federal del Trabajo quien pondria fin a todos los problemas laborales.

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en julio de 1929, proyecto que fue rechazado por los errores que presentaba en materia sindical y de huelga.

El segundo proyecto no llevaría el nombre de Código sino de Ley , siendo esta Ley promulgada el 18 de agosto de 1931 en su artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos en materia de trabajo.

Esta Ley de 1931 tuvo varias modificaciones de las cuales cabe señalar algunas que a continuación se mencionan:

- En 1933 se modifican los artículos que se refieren a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo
- En 1936 se estableció el plago del séptimo día de salario de descanso semanal.
- El 17 de octubre de 1940, se suprimió la prohibición de que los sindicatos tenían que participar en asuntos políticos.
- En 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre derecho de huelga.
- El 29 diciembre de 1962 se reglamentan las reformas constitucionales del mismo año que se referían a los trabajos de las mujeres y de los menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades.

No obstante todas estas reformas, esta Ley Federal del Trabajo cumplió con todos sus cometidos y propósitos a que fue destinada ya que apoyo el progreso de la economía de nuestro país y trato de elevar las condiciones en que vivían los trabajadores además de que hizo que el trabajador ocupara el rango y se le considerara como el elemento mas importante en la producción y economía de nuestro país.

4.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En 1960 el Presidente López Mateos nombra una Comisión para que se encargara de preparar un anteproyecto de Ley del Trabajo. Esta comisión presento su proyecto que no fue tomado como tal , pero fue la base de las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967 el Presidente Díaz Ordaz designa una segunda comisión para que formulará un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo en el se hacia referencia al problema habitacional de los trabajadores planteando para solucionarlo un sistema de arrendamiento de vivienda con un pago no mayor de seis por ciento anual del valor catastral de las viviendas y se establecía que a través de convenios celebrados entre trabajadores y patronos se crearan programas de financiamiento para que los trabajadores lograran ser propietarios de sus viviendas

La clase patronal no acepto este anteproyecto por que argumentaban que si aumentaba su personal tendrían que aumentar proporcionalmente las habitaciones proponiendo que solo podían aportar el uno por ciento sobre las nóminas de sus trabajadores y debido a esto el Gobierno no lo acepto ya que el objetivo del articulo 123, XII. es proporcionar habitaciones, como una obligación a cargo de los patronos y no pagar una contribución en dinero.

Después de este anteproyecto se formuló uno nuevo que se convirtió en Ley a partir de 1970 en esta se imponía la obligación a empresas cuyo número de

trabajadores fuera mayor de cien; el proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores a los que no podían cobrar rentas mayores del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.

Esta Ley establecía la idea del arrendamiento de las viviendas, pero cabía la posibilidad de que los trabajadores adquirieran sus viviendas mediante convenio que establecía que se le podía aportar a la empresa, y el financiamiento para completar el costo de la construcción que debería ser cubierto por los trabajadores, en esta ley se determinó que este derecho le correspondía a los trabajadores de planta, con una antigüedad de un año.

En caso de que alguna empresa ampliara sus instalaciones, y ocupara más trabajadores se debía de celebrar un nuevo convenio, en el que tendrían derecho preferente a una vivienda los trabajadores con mayor antigüedad y en caso de igualdad se tendría preferencia a los que fueran padres de familia y a los sindicalizados.

Las obligaciones de los empresarios eran las de mantener en buenas condiciones las habitaciones y hacer las reparaciones necesarias a las mismas.

Los trabajadores estarían obligados a pagar las rentas, cuidar las habitaciones, dar a conocer a la empresa los defectos y deterioros de la vivienda, desocuparla cuando terminara la relación de trabajo en un plazo de cuarenta y cinco días, no subarrendarla y solo utilizarla para los fines a que estuviera designada.

También determinaba la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que conociera de conflictos derivados del incumplimiento de obligaciones en materia habitacional.

En esta ley también se hacía referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y, en especial, el de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación, Mario de la Cueva intentó introducir también dentro de esta ley el contrato

a prueba y restablecer el de aprendizaje., entrando en vigor esta ley el 1o. de mayo de 1970.

5.- LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980.

Los creadores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a los cambios sociales y económicos que ocurrían en nuestro país después del año de 1931, se crearía una ley que se adecuara permanentemente a la vida ya que el derecho del trabajo es un derecho dinámico, permanente que debe de seguir los cambios de la sociedad para que este no desaparezca.

Es así que esta como esta ley empieza a sufrir varias reformas y a continuación se mencionaran algunas de ellas antes de llegar a la reforma de 1980:

En 1973 se reforma la ley con el propósito de crear principios e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario para facilitar a los obreros y a sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios a precios reducidos.

En los años de 1975 y 1978 debido a la importancia de la industria, como lo es la de papel; productos químicos, etc., así como la necesidad de generalizar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, y de establecer medidas de seguridad e higiene, que se consideraron prioritarias, se adicionó la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123, con lo que aumentó la competencia de las autoridades federales.

En 1976, se reforman los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748 y 777 de la Ley Federal del Trabajo, con objeto de señalar el procedimiento para proceder a los pagos adicionales de repartos de utilidades, para

que FONACOT pudiera conceder créditos y éstos fueran deducibles del salario, para la validez de la cláusula de admisión sindical, sobre los derechos de preferencia que establece la ley, y para la creación de juntas federales especiales de conciliación y arbitraje, para facilitar la descentralización.

En 1978, mediante reformas a la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, así como la adición en el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo III- Bis, que comprende los artículos 153-A a 153-X y con la modificación de los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412 y otros, se incorporó y reglamentó la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores, asimismo, se adicionaron los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-F, para prever el establecimiento de las unidades administrativas encargadas de promover, controlar y evaluar la aplicación de dicha obligación, se adicionó con un primer párrafo el artículo 123 constitucional, para establecer como nuevo derecho social el que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, se adicionó con el capítulo XVI el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los artículos 353-I, destinado a regular el trabajo de médicos residentes en período de adiestramiento, en una especialidad.

Es así como después de todas estas reformas en 1980 se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionando al artículo 47 dos párrafos finales y derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador. Así en este año fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de

la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 10 de mayo del mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En las leyes de 1931 y 1970 no se reflejó este derecho social de clase ya que se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso. El procedimiento de estas leyes era lento y costoso entre más se prolongaba mayor beneficio obtenía el patrón.

Estas reformas hechas en 1980 tuvieron por objeto subsanar las deficiencias habidas anteriormente y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado nuestro derecho del trabajo, ya que es un derecho protector de la clase trabajadora.

Hoy en día nuestra nueva Ley es una fuerza viva, dinámica y protectora que debe guiar a los trabajadores en su lucha por mejorar las condiciones de la prestación de sus servicios y a los patrones a verdaderamente respetarle a los trabajadores sus derechos y garantías establecidas en nuestra Constitución y Ley Federal del Trabajo .

Toda vez que el Derecho del Trabajo es un derecho dinámico, que día con día cambia y se va ajustando a la sociedad y ritmo de vida de esta, nuestra Ley Federal del Trabajo no es una obra final, por lo que deberá ser modificada constantemente en la medida que lo exija el progreso nacional de nuestro país , para proteger a los grupos marginados de trabajadores y para superar las condiciones de vida de los hombres que día con día seguirán evolucionando.

CAPITULO III

LOS RIESGOS DE TRABAJO

El trabajador al desempeñar sus labores se enfrenta a una serie de riesgos e infortunios que pueden afectar su salud, por lo que el patrón y el estado están obligados en caso de que el trabajador sufra un accidente o enfermedad a proporcionarle servicio medico y protección económica para sufragar los gastos que como consecuencia debieran ser necesarios.

1.- CONCEPTO

Son aquellos acontecimientos fortuitos donde no interviene la voluntad directa del trabajador ni del patrón pero que por su esporádica constitución originan el nacimiento de actos jurídicos tendientes a tutelar la integridad física y económica del trabajador y de sus familiares, mediante el ejercicio de las prestaciones que la reglamentación laboral establece.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 473 un concepto de riesgo de trabajo y a continuación se menciona:

Riesgo de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Los riesgos de trabajo pueden traer como consecuencia ya sea que esta haya sido producida por un accidente o enfermedad de trabajo la incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total o la muerte en este ultimo caso para determinar si esta fue ocasionada por un accidente o enfermedad de

trabajo podrá comprobarse por medio de la autopsia que realizara un medico forense que a través de un examen anatómico y patológico del cadáver podrá determinar la causa de la muerte del trabajador.

Los riesgos de trabajo pueden coaccionar dos tipos de consecuencia que a continuación se mencionan:

A) Accidente de Trabajo

B) Enfermedad de Trabajo

Ocasionando a su vez perdida de aptitudes físicas que pueden traer como consecuencia lo siguiente:

a) Incapacidad Temporal

b) Incapacidad Permanente Parcial

c) Incapacidad Permanente Total, y

d) Muerte

Hay que mencionar que cada una es diferente las cuales se describen de la siguiente forma:

INCAPACIDAD.- Es la disminución o perdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano.

Esto le ocasiona un doble perjuicio al trabajador ya que no solo lo priva de una aptitud física sino también de un ingreso económico que lo apoye por lo que debido a esto la ley lo protege y le brinda prestaciones ya mencionadas anteriormente.

El artículo 504 fracciones II, III Y IV de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que el patrón que tenga más de 100 trabajadores a su servicio queda obligado a instalar una enfermería que contará con los implementos necesarios y el personal competente, bajo el cuidado de un médico.

En el caso de contar con más de 300 trabajadores se deberá instalar un hospital, dotado de los equipos, materiales y personal médico necesarios.

Estas obligaciones pueden ser cubiertas con los servicios de algún sanatorio u hospital cercano que contrate el patrón, cuando se considere oportuno.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 507 establece que a un trabajador no se le puede imponer, por parte del patrón, la asistencia médico-quirúrgica, si tiene causa justificada y en tal caso no perderá los derechos de índole económico que la Ley le otorga.

INCAPACIDAD TEMPORAL.- Esta comprende la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan al trabajador parcial o totalmente para desempeñar su trabajo por algún tiempo ya que tiene posibilidad de recuperación esta incapacidad tiene otorgadas prestaciones médicas ilimitadas y un subsidio del 100 % del salario base por todo el tiempo que se estime necesario mientras subsista la posibilidad de recuperación, además el trabajador mantiene su fuente de trabajo y el tiempo de la incapacidad se toma en cuenta para efectos de antigüedad como si el trabajador hubiera laborado.

Las prestaciones médicas que se otorgan son asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica, aparatos de prótesis u ortopedia, y rehabilitación.

La finalidad de estas prestaciones es brindar atención al asegurado hasta encontrarse apto para que pueda continuar las actividades que motivaron su incorporación al seguro.

INCAPACIDAD PERMANENTE.- En este caso se presenta una disminución de facultades o aptitudes para trabajar, puede ser parcial o total ; en ambos casos se tendrán las prestaciones médicas mencionadas para la incapacidad temporal y se otorgara una pensión que se determinara conforme a las tablas de valuación de la Ley Federal del Trabajo.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.- Es la incapacidad permanente total, es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibiliten al trabajador para desempeñar cualquier trabajo.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.- Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan al trabajador para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Para el acertado manejo de las disposiciones legales sobre riesgos de trabajo, se hace imprescindible conocer la interpretación jurisprudencial de los casos más frecuentes que han sido conocidos y resueltos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación , sobre los riesgos de trabajo señalando como los más trascendentes los siguientes:

SOBRE LA DETERMINACION DE LA CAUSA DE INCAPACIDAD

“La incapacidad en el riesgo de trabajo, no es siempre concomitante al accidente que la produce, pues aunque algunos casos se origina desde luego una incapacidad que puede determinarse, o la muerte, en otros, los efectos se aprecian en días, meses o años después, porque en apariencia no se han producido, pero pueden

determinarse mas tarde por medios científicos, y establecerse la relación entre la causa generadora y sus consecuencias.”²⁰

2.- ACCIDENTE DE TRABAJO

Es un suceso fortuito o desgraciado que sufre el trabajador a consecuencia de su trabajo y que le puede ocasionar una lesión corporal, y en ocasiones le puede producir la muerte ya sea en el acto mismo del suceso fortuito o como consecuencia posterior de este.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece que accidente de trabajo es toda lesión, orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y tiempo en que se presente.

“José Davalos menciona que este artículo es impreciso pues lo que está señalando son las consecuencias del accidente y no este propiamente; accidente es un acontecimiento eventual o acción del que involuntariamente resulta un daño a las

²⁰ Quinta Época:

Tomo CXXXII, p. 235. A.D. 569/56 Petróleos Mexicanos, Unanimidad de Cuatro Votos.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. VII, p. 110. A.D. 559/57. Ferrocarriles Nacionales de México. Cinco Votos.

Vol. XIX, p. 101. A.D. 6512/58. Ferrocarriles Chihuahua al Pacífico, S.A. Cinco Votos.

Vol. XXXIV, p. 85. A.D. 6094/59 Cia. Fundadora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A. Unanimidad de Cuatro

Votos.

Vol. LXXXVII, p.28. A.D. 559/62. The Fresnillo Company. Cinco Votos.

personas , sus consecuencias pueden ser una lesión orgánica, una perturbación funcional o la muerte. Dichas consecuencias serán propiamente riesgos de trabajo ”²¹

“El Dr. Miguel Borrell Navarro es de la misma opinión que José Davalos ya que el también considera que el precepto que nos da la Ley Federal del Trabajo no nos ofrece como debía hacerlo la definición o concepto de lo que es un accidente de trabajo a los efectos jurídicos laborales, sino solo hace la mención a los efectos o consecuencias que acarrea la producción del accidente, el cual no es otra cosa que el evento , hecho o acto casual que le infiere al trabajador en sus labores, un daño físico, psíquico o funcional o la muerte ”²²

Los Derechos de los trabajadores que sufren un accidente del trabajo o en el trabajo son la asistencia médica, medicamentos intervenciones quirúrgicas, hospitalización, aparatos para su rehabilitación, así como la indemnización que establece la Ley Federal del Trabajo cuyo monto dependerá de la gravedad del accidente y los salarios devengados.

El artículo 499 de la Ley Federal del Trabajo establece que si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo de conformidad con lo dispuesto en el contrato colectivo de trabajo, lo cual es injusto ya que deja fuera de esta obligación a las empresas y patrones que no tengan contrato colectivo de trabajo o que no hayan previsto y resuelto tal situación en el mismo.

Otro de sus derechos es que puede ser repuesto en su mismo trabajo si se encuentra capacitado para su desempeño y que se presenta dentro del año de

²¹ DAVALOS, José. Op. Cit., p.413

²² BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit., p.272

declarada su incapacidad, contado a partir de la fecha de la declaración del grado de incapacidad sufrida

El trabajador perderá estos derechos si es que se ocasiono intencionalmente una lesión o lesiones para obtener dinero al cubrirle su indemnización que por esto reciba y le corresponda, cuando se ocasione las lesiones en una riña , en intento de suicidio, cuando se encuentre en estado de embriaguez, o se encuentre narcotizado en este ultimo caso solo si se encuentra en ese estado por prescripción del médico no perderá sus derechos.

Es importante que los trabajadores conserven estos derechos y que se les respeten porque no solo pueden existir accidentes de trabajo en el traslado directo del trabajador a su trabajo o a su domicilio y viceversa sino también fuera del lugar de trabajo, por así mencionar un caso cuando el trabajador se dirige a tomar sus alimentos y al respecto existe una Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establece lo siguiente:

"No es necesario que el accidente se realice dentro de las horas de servicio para que sea considerado como un riesgo profesional, sino que basta que se realice con motivo del trabajo; de manera que si el obrero se encontraba prestando servicios en beneficio del patrón cuando acaeció el accidente, a éste incumbe la responsabilidad del riesgo."²³

"La existencia de los riesgos de trabajo no se funda en el requisito de que dicho riesgo tenga lugar en un vehículo y que éste sea propiedad del patrón en cuyo favor se prestan los servicios, que tampoco es requisito para la existencia del riesgo de trabajo de que los servicios se ejecuten dentro de la jornada de trabajo asignada, pues es suficiente que con motivo del trabajo acontezca el accidente cualesquiera que sean el

²³ Informe 1981, 2a. Parte, Cuarta Sala, Jurisprudencia 6. p. 7

lugar y el tiempo en que se produzca para que deba considerarse como riesgo de trabajo, según lo establecido por el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo."²⁴

Solo se considerará como riesgo de trabajo a aquellos accidentes que reúnan los elementos necesarios para que sean considerados como tales y son los siguientes:

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

De tal manera que si solo se demuestran los dos primeros elementos contenidos en los incisos "a y b" no se configurara el riesgo de trabajo.

3.- ENFERMEDAD DE TRABAJO

Los trabajadores al desempeñar sus labores corren un riesgo al realizarlas de manera habitual siendo este mayor cuando estos tienen que trabajar con sustancias tóxicas nocivas para la salud productoras de enfermedades por lo que la Ley reglamenta las enfermedades producidas con motivo del trabajo.

²⁴ Amparo Directo I366/80. Luis Rangel Rodríguez. 7 de Julio de 1980.

Enfermedad de trabajo es todo hecho o acto que de manera continua y con motivo de la realización de sus labores de trabajo le ocasionan al trabajador un estado patológico que le ocasiona una perturbación orgánica e inclusive le puede ocasionar la muerte .

"La enfermedad ocasionada por el trabajo es debido a la situación en que el trabajador desarrolla su actividad productiva desgasta al trabajador prematuramente lo mismo a un minero que a un ejecutivo, con la gran diferencia que el primero tendrá altas posibilidades de enfermar y morir por neumoconiosis (que es una enfermedad causada por la absorción de polvo de substancias minerales), y el segundo por infarto al miocardio."²⁵

A diferencia de los accidentes, las enfermedades de trabajo no siempre interrumpen violentamente el proceso laboral; el trabajador que padece de alguna patología en proceso ocasionada por el trabajo generalmente continúa sus funciones aun cuando sus capacidades se encuentren disminuidas. Las enfermedades del trabajo usualmente se instauran en forma lenta y progresiva y, como la reserva funcional es potencialmente alta, las manifestaciones susceptibles de detección por parte del trabajador o del opresora de salud aparecen solo en etapas tardías, o incluso cuando el trabajador se ha retirado del centro laboral.

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos da en su artículo 47 un concepto de enfermedad de trabajo y dice que es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador sea obligado a prestar sus servicios.

La enfermedad profesional puede permanecer ignorada hasta que hace su aparición transcurrido un tiempo, esta puede ser descubierta por el médico quien le

²⁵ CASILLAS ACEVES, Enrique. Medicina y Sociedad (Documento Programático P.M.G.I.). Ed. UNAM. México. 1993. p. 193.

aplicara varios exámenes físicos para determinar la magnitud del daño causado por la enfermedad que también se deberá determinar el daño dependiendo del estado físico anterior a la enfermedad del trabajador es decir el grado de riesgo variara dependiendo de la edad, sexo, conformación física y mental.

Por lo anteriormente mencionado y toda vez que el trabajador realiza sus labores sin que se tome mucho en cuenta el riesgo que corre durante el desempeño de estas labores nuestro legislador regula los riesgos de trabajo para que el trabajador tenga asegurados sus derechos y en caso de que sufra un accidente o una enfermedad este pueda recibir atención medica y los medios económicos para así tener acceso a esta.

4. PRESCRIPCION DEL RIESGO DE TRABAJO

El hecho de que el trabajador haga valer a tiempo sus derechos es muy importante ya que si no lo hace los perderá quedando perjudicado tanto física como económicamente.

"La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha estimado que, en materia de riesgos de trabajo, el término de dos años para que opere la prescripción debe contarse desde que se determina la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída y la Junta que siga este criterio, no hará sino aplicar en sus términos la Ley, interpretándola en su sentido literal y jurídicamente."²⁶

²⁶ 7. Quinta Epoca:

Tomo: LII, p. 1040. A.D. 600/37. The Cananea Consolidated Copper, Co., S.A. Cinco Votos

Tomo: LII, p. 1753. A.D. 458/37. Cía. Real del Monte y Pachuca. Cinco Votos.

Tomo: LII, p. 1254. A.D. 2104/37. The Cananea Consolidated Copper Co., S.A. Unanimidad de Cuatro Votos.

Tomo LIX, pág. 2660. A.D. 1301/40. Mexican Candelaria Co., S.A. Unanimidad de Cuatro Votos

"Es decir , la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo no se basa en el accidente mismo, sino en sus consecuencias posteriores que acarrearán una incapacidad mientras no se determine de un modo preciso la situación en que quede un trabajador a consecuencia de un accidente sufrido no puede saberse el grado de incapacidad que le produjo el accidente, y consecuentemente, no podrá comenzar a correr la prescripción en su contra para los efectos de reclamar el pago de la indemnización correspondiente."²⁷

5. RESPONSABILIDAD EN EL RIESGO DE TRABAJO

El patrón tiene la responsabilidad de que en su empresa existan medidas de seguridad e higiene para que se prevengan los accidentes y enfermedades proponiendo formas de prevención teniendo la obligación el patrón de vigilar el debido cumplimiento de estas medidas de prevención .

El patrón estará también obligado a inscribir a sus trabajadores en el Seguro Social bajo el régimen obligatorio que comprenderá los seguros de riesgos del trabajo, enfermedades, maternidad, cesantía en edad avanzada, vejez, muerte y guarderías para hijos de los asegurados quedando el patrón libre de la obligación de pagar los gastos, indemnizaciones y pensiones a que tienen derecho sus trabajadores en caso de que sufran un accidente, enfermedad o muerte producidos con motivo de estar realizando su trabajo ya que esta obligación se subroga al Seguro Social al inscribir el patrón a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El artículo 123 fracción XXIX de nuestra Constitución Política establece que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez , de vejez , de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores y sus familiares .

²⁷ Amparo /82 Precedentes Cuarta Sala, Séptima Época, Volumen 169 - 174 Quinta Parte. p. 34

En caso de que el patrón no proporcione a sus trabajadores normas o sistemas de seguridad e higiene se le impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo de 15 a 315 veces el salario mínimo general al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo que practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512 - D que establece que los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos o de los instructivos que con base a ellos expidan las autoridades competentes si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad la secretaria, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se de cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia secretaria adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato, si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

El riesgo de trabajo genera una responsabilidad que el patrón debe asumir, siendo diferente esta según la gravedad del riesgo y del móvil que lo origina variando desde una incapacidad hasta la muerte.

Nuestro Código Civil establece en sus artículos 1935, 1936 y 1937 lo relativo a quien tendrá la responsabilidad en el riesgo profesional y a continuación se mencionara:

ARTICULO 1935.- Los patrones son responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patrones deben pagar la indemnización correspondiente, según que hayan traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por intermediario.

ARTICULO 1936.- Incumbe a los patrones el pago de la responsabilidad que nace de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, independientemente de toda idea de culpa o negligencia de su parte.

ARTICULO 1937.- El patrón no responderá de los accidentes del trabajo cuando el trabajador voluntariamente (no por imprudencia) los haya producido.

6. LA ENFERMEDAD CALIFICADA COMO RIESGO DE TRABAJO

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 513 clasifica a las enfermedades por especialidades, nombrando la enfermedad, describiendo y mencionando las actividades que pueden quedar afectadas por cada enfermedad señalando ciento

sesenta y una enfermedades de trabajo, clasificándolas y agrupándolas de la siguiente forma :

- 53 Oftalmopatias
- 30 Broncopulmonares y Neumoconiosis
- 21 Provocadas por parásitos, virus, bacterias y hongos
- 18 De la piel (Dermatosis)
- 17 De las vias respiratorias
- 10 Producidas por factores mecánicos y el medio de trabajo
- 6 Derivadas de la fatiga industrial
- 4 Cánceres
- 2 Producidas por productos biológicos

Si alguna enfermedad que sufra el trabajador no esta contenida entre las anteriores mencionadas este puede argumentar o sus familiares que esta le dio con motivo del trabajo que realiza, teniendo que demostrarlo para que se considere como profesional.

Al respecto existen algunas tesis que a continuación se mencionan:

ENFERMEDADES DE TRABAJO CONSIGNADAS EN LA LEY

"El artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (ahora 513 de la Ley vigente), que enumera cuáles son las enfermedades de trabajo, no es limitativo: lo único que hace es reconocer o establecer determinada presunción a favor del obrero, y cuando el padecimiento no esté catalogado en la tabla que contiene dicho artículo, es

el obrero o sus familiares quienes tienen que probar que la enfermedad se contrajo con motivo del servicio, para que se considere como tal." ²⁸

ENFERMEDADES PROFESIONALES, PRUEBA PERICIAL. PARA DETERMINARLAS.

"La naturaleza y condiciones de una enfermedad profesional o el estado patológico de un individuo, requieren para su determinación conocimientos especiales, por lo que necesariamente habrán de fijarse por peritos." ²⁹

"Eusebio Ramos dice que no obstante que en la Tabla de enfermedades de trabajo de la Ley Federal del Trabajo no aparezcan algunas enfermedades como riesgo

²⁸ Quinta Epoca:

Tomo XLI, p. 3,081. R. 1186/33. The Cananea Consolidated Copper Company, S.A. 5 Votos.

Tomo XLII, p. 816. R. 2896/34. Frias Vda. de González María. 5 Votos.

Tomo XLII, p. 679. A. A. 449/26. Medina Ramos Luis. Unanimidad de 4 Votos.

Tomo XLIV, p. 679. A.D. 5411/34. Sind. de Ferrocarrileros de la R.M. Unanimidad de 4 Votos.

Tomo XLVIII, p. 2,392. R. 6631/35. Silva Bartolo. Unanimidad de 4 Votos.

²⁹ Quinta Epoca:

Tomo LXXV, pág. 7,456 A.D. 6056/42 The Cananea Consolidated Copper Company, S.A. Unanimidad de 4 Votos.

Sexta Epoca Quinta Parte:

Volumen III, p. 2 A.D. 3999/56. Petróleos Mexicanos. Unanimidad de 4 Votos.

Volumen XI, p. 77. A.D. 919/57. Petróleos Mexicanos. Unanimidad de 4 Votos.

Volumen XIV, p. 32. A.D. 551/57. Petróleos Mexicanos. 5 Votos.

Volumen LXX, p. 23 A.D. 3964/62. José Arvizu Zambrano. Unanimidad de 4 Votos.

de trabajo, ya se ha dicho y es de suyo conocido, que el contenido de la tabla de enfermedades es meramente enunciativo y no limitativo por lo que los riesgos de los buzos, y en especial a las enfermedades a que están expuestos, una de ellas es de carácter profesional, llamada Osteonecrosis, o sea la muerte del tejido óseo, como consecuencia de la inhalación continuada durante el desempeño de la jornada de oxígeno y helio y a que se ven sometidos, amén de otras enfermedades de tipo circulatorio ocasionadas por los mismos agentes.

La no inclusión de dicha enfermedad originada con motivo del trabajo o en el medio en que se vio obligado a prestar sus servicios de acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no quiere decir que esta no sea una enfermedad profesional considerada por la Ley y la Doctrina y la Jurisprudencia, y tampoco implica el desconocimiento de dicha enfermedad (Osteonecrosis, muerte del tejido óseo) como riesgo de trabajo tutelado por la Ley, lo sufra un trabajador de planta o transitorio."³⁰

"La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el criterio de que debe igualmente tenerse como enfermedad profesional, aquella que un trabajador en buenas condiciones de salud, contrae al ser llevado a trabajar a esa región, es decir de no haber sido obligado a laborar en ese medio."³¹

"La Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima que si el trabajador padece de una enfermedad crónica y posteriormente sufrió un accidente de trabajo, que influyó directamente en dicha enfermedad que le ocasionó la muerte debe considerarse

³⁰ RAMOS, Eusebio., Ana Rosa Topía. Teoría del Riesgo del Trabajo. Ed. Pac. México. 1988. pág. 12.

³¹ Amparo Directo 5879/36/1a., Ferrocarriles Nacionales de México, S.A.

el deceso como ocurrido en riesgo de trabajo, para lo cual se tiene en cuenta lo establecido sobre el particular por el artículo 481 de la Ley Federal del Trabajo."³²

7.- TEORIA DEL RIESGO DE TRABAJO EN TORNO A LA RESPONSABILIDAD EN EL RIESGO CREADO

En la teoría del riesgo creado en materia civil a que se refiere el artículo 1913 del Código Civil se dispone que quien haga uso de instrumentos peligrosos por sí mismo está obligado a responder por el daño que cause, aunque no obre ilícitamente, a no ser que demuestre que el daño se produjo por culpa o negligencia de la víctima.

En caso de que el daño haya sido producido por el trabajador este será responsable y en caso de que le ocasione daño a otras personas aparte de él responderá también de los daños causados a estas, quedando libre de responsabilidad en el caso de que el trabajador no haya sido enseñado ni prevenido del daño que podía causar con el mal uso de las sustancias tóxicas, herramientas y máquinas con que desempeñe sus labores, pero si el trabajador causo el accidente solo para cobrar la indemnización que por accidentes se le otorga responderá por los daños que causo a otras personas y no se le pagara su indemnización, será responsable la compañía que las fabrico en caso de omitir también la forma en que deberían de haber sido manejados los instrumentos de trabajo que proveyó al patrón del trabajador o el patrón en caso de que el haya sido este el que omitiere la forma en que el trabajador debió de utilizar su equipo de trabajo.

Cuando el daño causado haya sido producido intencionalmente el que los haya causado será el responsable y no teniendo que ser necesariamente el trabajador que se encarga del uso y manejo de ese material de trabajo peligroso, el patrón o la compañía que proveyó la maquinaria, instrumentos o sustancias peligrosas puede ser

³² A.D. /3914/80, Petróleos Mexicanos. 16 de marzo de 1981. Ponente. David Franco Rodríguez

otra persona que se encuentre en la empresa y por imprudencia los haya utilizado y con esto producido el daño .

Nuestro Código Civil contiene la Ley de Responsabilidad Civil Por Daños Nucleares en donde se regula la responsabilidad en que incurre el operador de una instalación nuclear al causar daños por el uso de reactores nucleares y la utilización de substancias o combustibles nucleares y desechos de éstos.

El operador es la persona designada y reconocida o autorizada por un Estado en cuya jurisdicción se encuentre una instalación nuclear, la responsabilidad del operador es civil pudiendo tener también esta responsabilidad el porteador o transportista. Solo quedara libre de responsabilidad el operador, porteador o transportista cuando el accidente haya sido causado por acciones de guerra , invasión, insurrección u otros actos bélicos. o catástrofes naturales y cuando se compruebe que la persona que sufrió los daños nucleares los produjo o contribuyó a ellos por negligencia inexcusable o por acción u omisión dolosa.

"Eusebio Ramos dice que en la teoría de riesgo en materia laboral que origina la responsabilidad objetiva o riesgo creado en materia civil, no exonera de la responsabilidad al patrón, porque el trabajador, como lo señala el artículo 489 de la Ley Federal del Trabajo, haya actuado por torpeza o negligencia, que explícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo o bien que el accidente como riesgo haya sido causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o como el caso del riesgo de trabajo "in itinere" , haya hecho uso del transporte público, y que éste hubiese ocasionado el daño al trabajador. Sólo libera o exonera al patrón de la responsabilidad de riesgo, si el trabajador se encontraba en estado de embriaguez, o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante salvo que exista prescripción médica y que el trabajador no hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico; o bien que deliberadamente

el trabajador se haya causado una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona, y en último caso, si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio."³³

Si el patrón niega la existencia del riesgo de trabajo este deberá comprobarlo, el médico dictaminara si la lesión o lesiones fueron causadas por un accidente de trabajo y si en realidad el trabajador se encontraba en buen estado laborando es decir que no se encontraba en estado de ebriedad , así como también a través de practicarle estudios anatómicos externos e internos al trabajador para determinar si la enfermedad es causada por riesgo de trabajo o no. en caso de que el trabajador muera por un riesgo de trabajo los que tendrán desecho a los beneficios que se otorgan en caso de que el trabajador muera por causa de responsabilidad objetiva le corresponderá a los ascendientes y descendientes, cónyuges, concubina y demás personas que hubiesen hecho vida en común con el no siendo necesario acreditar el entroncamiento de la actora con la persona que sufrió el daño, teniendo que probar solo que dependía económicamente de el con cualquier medio de prueba.

8.- LA IMPRUDENCIA TEMERARIA NO PROFESIONAL Y LA CALIFICADA DEL RIESGO DE TRABAJO.

La torpeza o negligencia del trabajador no libra de la responsabilidad al patrón a menos que este haya producido el riesgo de trabajo voluntariamente como lo establece el artículo 1937 del código civil.

Cuando haya habido "causa inexcusable" del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta un veinticinco por ciento.

³³ RAMOS, Eusebio, Ana Rosa Tapia. Op. Cit., p. 76.

el trabajador se haya causado una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y en último caso, si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio."³³

Si el patrón niega la existencia del riesgo de trabajo este deberá comprobarlo, el médico dictaminará si la lesión o lesiones fueron causadas por un accidente de trabajo y si en realidad el trabajador se encontraba en buen estado laborando es decir que no se encontraba en estado de ebriedad, así como también a través de practicarle estudios anatómicos externos e internos al trabajador para determinar si la enfermedad es causada por riesgo de trabajo o no, en caso de que el trabajador muera por un riesgo de trabajo los que tendrán desecho a los beneficios que se otorgan en caso de que el trabajador muera por causa de responsabilidad objetiva le corresponderá a los ascendientes y descendientes, cónyuges, concubina y demás personas que hubiesen hecho vida en común con el no siendo necesario acreditar el entroncamiento de la actora con la persona que sufrió el daño, teniendo que probar solo que dependía económicamente de el con cualquier medio de prueba.

8.- LA IMPRUDENCIA TEMERARIA NO PROFESIONAL Y LA CALIFICADA DEL RIESGO DE TRABAJO.

La torpeza o negligencia del trabajador no libra de la responsabilidad al patrón a menos que este haya producido el riesgo de trabajo voluntariamente como lo establece el artículo 1937 del código civil.

Cuando haya habido "causa inexcusable" del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta un veinticinco por ciento.

³³RAMOS, Eusebio., Ana Rosa Tapia. Op. Cit., p. 76.

El artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo establece que hay falta inexcusable del patrón:

- a) Si no se cumplen las disposiciones legales y reglamentaciones para la prevención de los riesgos de trabajo;
- b) Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;
- c) Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las Comisiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo, creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del trabajo.
- d) Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo, y
- e) Si concurren circunstancias análogas; de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

El hecho de que el riesgo de trabajo haya ocurrido por imprudencia no rompe con la conexidad que existe entre lesión trabajo tomándose como riesgo de trabajo, conservando el trabajador los derechos que por riesgos de trabajo le corresponden.

El artículo 473 de La Ley Federal del Trabajo establece que riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo según lo cual sólo son accidentes de trabajo los que sufra el trabajador en ejercicio o con motivo del trabajo, de tal forma que si el trabajador realiza actividades o tareas que siendo distintas a las habituales en relación con su profesionalidad o trabajo contratado y no se las ordeno el patrón si este sufre un

accidente por causa de la realización de estas actividades no se considerara que fue causado por un riesgo de trabajo.

CAPITULO IV

LA PROTECCION JURIDICA POR MUERTE DEL TRABAJADOR

A) POR RIESGO DE TRABAJO

El trabajo es la actividad central de la especie humana, éste es, la fuente de toda riqueza sociomaterial y espiritual de un pueblo, así como la condición básica y fundamental de toda la vida humana, por lo que sí el trabajo es la actividad más importante para que un país salga adelante con una económica importante y fructífera, el hombre también va a ser uno factores importantes en el desarrollo de un país y siendo así el trabajador debe de estar en muy buenas condiciones para desarrollar su trabajo estas condiciones no solo deben de ser físicas si no también deben de ser aptas y preparadas para que el sujeto labore en un lugar de trabajo seguro con todas las medidas de seguridad y con todo un equipo de trabajo que lo proteja lo suficientemente para evitar accidentes y enfermedades de trabajo que no solo provocarían al trabajador incapacidades, sino que también podrían ocasionarle la muerte ya que el desarrollo del trabajo mismo, en condiciones de inseguridad, insalubridad o peligrosas, causan o determinan condiciones causales que generan riesgos de trabajo en forma inmediata en caso de que se produzca un accidente de trabajo o en forma mediata en el caso de las enfermedades causadas por el desempeño del trabajo este tipo de contratiempos no solo generan que el trabajador no siga desarrollando en forma habitual su trabajo ya que en esta problemática no solo se considera el ámbito físico al interior de la fabrica o centro de trabajo sino que tambien

al exterior, al entorno laboral en dirección de llegada o salida a su fábrica o centro de trabajo, y también al estilo de vida que lleve el sujeto.

También hay que tomar en cuenta que una tercera parte del tiempo de vida de un sujeto, lo dedica al trabajo y el resto lo dedica a recuperarse de este, así cuando el hombre enferma o muere por causa del trabajo que desempeña, es porque la situación en que éste desarrolla su actividad productiva se encuentra determinada por condiciones sociomateriales peligrosas para la integridad de ese ser humano transformándose esas condiciones, en generadoras de causas que desgastarán prematuramente al sujeto provocándole enfermedades de trabajo o le provocarán accidentes que le pueden ocasionar lesiones e inclusive la muerte.

Por todo lo anteriormente mencionado "si un trabajador ofrece su salud y su integridad corporal al servicio del patrón, cualquier menoscabo que en ellos se produzca, como consecuencia directa o indirecta del trabajo, debe de ser compensado de alguna manera, al trabajador o a sus dependientes económicos. claro está que una compensación económica no satisface, por amplia que sea, ni el daño físico y la consecuente merma de facultades de producción ni la pena moral.

Pero evidentemente y hasta en tanto las soluciones ortopédicas y de prótesis sean tan eficaces que alcancen a reintegrar cabalmente las facultades perdidas, ninguna otra solución será más eficaz que un pago en efectivo".³⁴

"La legislación de nuestro país, se ocupa de manera muy amplia sobre la materia de riesgos de trabajo, falta más conciencia de las consecuencias que pueden originar y mayor vigilancia de las autoridades por otra parte la participación de las instituciones administradoras, como el Instituto Mexicano del Seguro Social, ha hecho

³⁴DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, T.I. 8a. ed. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1991. p. 590

que las estadísticas sobre enfermedades profesionales muestren una tendencia proporcional decreciente".³⁵

No obstante que las instituciones administradoras como es el Instituto Mexicano del Seguro Social disminuyan las estadísticas sobre enfermedades profesionales siguen existiendo los casos en que el trabajador pierde la vida a causa de un accidente de trabajo o una enfermedad ocasionada por un enfermedad desarrollada por el desempeño diario de sus actividades laborales , en estos casos cuando se produzca la muerte del trabajador sus beneficiarios tendrán derecho a recibir una pensión, siendo diferente esta en cada caso según el beneficiario.

Las prestaciones que la ley otorga al sujeto que murió por riesgo de trabajo habrán de ser transmitidas a quienes de acuerdo con la ley, tengan derecho a ello.

1.- BENEFICIARIOS

Cuando el trabajador muere por riesgo de trabajo transmite sus derechos a las personas que estén mas allegadas a el quienes pasaran a ser los beneficiarios de estos derechos y estas personas son de conformidad con el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo las que se mencionaran a continuación:

1.- La viuda(o) que dependa económicamente del trabajador y que tenga una incapacidad de 50 % o más y los hijos menores de 16 años o mayores de esa edad, que tengan una incapacidad similar a la anterior.

³⁵ GONZALEZ y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Prevención y Seguridad Sociales del Trabajo. Ed. Limusa, S.A. de C.V. México. 1989. p. 96.

II - Los ascendientes si dependían económicamente del trabajador, concurrirán con los anteriores,

III.- A falta de cónyuge superviviente concurrirán con los señalados en los dos puntos anteriores, la concubina con quien vivió el trabajador durante los cinco años anteriores a su muerte o con la que tuvo hijos;

IV.- A falta de las personas indicadas en los dos primeros puntos, concurrirán con la concubina quienes hayan dependido económicamente del trabajador.

V.- A falta de todos los anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a que se les paguen las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin que sea necesario un juicio sucesorio de conformidad con el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo.

"En las indemnizaciones que se paguen por muerte se aplicarán las siguientes reglas:

- a) La base de las indemnizaciones será el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine la fecha en que se produjo la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa;
- b) La cantidad base tendrá como tope inferior el salario mínimo, y se tomará como máximo el doble del salario mínimo, del área geográfica de aplicación a que

corresponda el lugar de prestación del trabajo, aun cuando se perciba una cantidad mayor a esta".³⁶

2.- CLASES DE PRESTACIONES A QUE TIENEN DERECHO LOS BENEFICIARIOS.

Nuestra legislación en su artículo 162 nos dice que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.
- II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

ARTICULO 485: La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

ARTICULO 486: Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo.

- V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

³⁶ DAVALOS, José. Op. Cit., p.409

VI - La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

El artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando el riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador comprenderá :

I.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y;

II.- El pago de la cantidad que fija el artículo 502 la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 502 de la Ley Federal del Trabajo establece en caso de muerte del trabajador la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo 501 será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario , sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal y la indemnización corre a cargo del patrón

En caso de que el trabajador esté asegurado contra riesgos de trabajo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, la indemnización prevista en la fracción I del artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo, corre a cargo de dicha institución, de conformidad con el artículo 71 fracción Y de la Ley del Seguro Social que establece:

Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

I.- El pago de una cantidad igual a dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado.

Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

II.- A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél. La misma pensión corresponde al viudo que, estando totalmente incapacitado, hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez.

III.- A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.

IV.- A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de 16 años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años. Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen del seguro obligatorio.

V.- En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentara del veinte al treinta por ciento, a

partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones:

VI - A cada uno de los huérfanos cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiere correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. El derecho al goce de las pensiones a que se refiere el párrafo anterior, se extinguirá en los términos expresados en las fracciones III y IV de este precepto.

Al término de las pensiones de Orfandad establecidas en este artículo, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A las personas señaladas en las fracciones II a VI de este artículo, así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 73, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

El artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo establece que el total de las pensiones atribuidas a las personas señaladas en los artículos anteriores, en caso de fallecimiento del asegurado, no excederá de la que correspondería a este si hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones.

Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados se hará nueva distribución de las pensiones que queden vigentes, entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

A falta de viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se les

pensionará con una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que hubiere correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

Tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato.

La viuda o concubina que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada .

Cuando la muerte se derive a causa de un riesgo de trabajo los familiares tendrán derecho a pensión del 100 % del sueldo básico y que de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 de la Ley del Seguro Social los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones señaladas en el artículo anterior, así como aquéllos que por ley deben efectuarse al salario mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio , tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero

La pensión derivada de la muerte por riesgo de trabajo parte del sueldo básico. Las dependencias y entidades elaborarán programas para disminuir las contingencias, a través de las comisiones de seguridad e higiene.

En el momento de ser concedida la pensión que es una prestación económica "confiere la calidad de pensionado al beneficiario, con lo cual tiene derecho a las prestaciones médicas consignadas y son: Asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica.

El pensionado forma parte de una categoría acreedora de prestaciones médicas y en dinero. En el supuesto de que la muerte fuese ocasionada por riesgos de trabajo, los beneficiarios recibirán pensión de viudez, pensión de orfandad o pensión ascendientes.

Las dos primeras excluyen a la tercera; se da pensión a los ascendientes sólo cuando no exista persona con derecho a recibir la de viudez u orfandad".³⁷

Por lo expuesto se determina que las prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios son de dos tipos siendo las siguientes prestaciones en especie y prestaciones en dinero.

3.- PENSION DE VIUDEZ

Esta prestación de pensión de viudez le corresponderá a la viuda, que podrá ser:

- a) La cónyuge superviviente
- b) La concubina
- c) El cónyuge totalmente incapacitado, dependiente económico de la asegurada fallecida.

Hay una falta técnica legislativa en el artículo 72 de la Ley del Seguro Social al establecer " solo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II del artículo anterior, la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido durante cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión".³⁸

El artículo 72 original establece lo siguiente la concubina tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II del artículo anterior, si acredita que vivió con el asegurado los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o si

³⁷ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Ed. Harla, Mexico, 1987, pág. 135.

³⁸ *Idem.*, p.135

tuvo hijos con él. La esposa excluye cualquier otro derecho, en caso de existir varias cónyuges, el juez correspondiente determinará cuál de ellos tiene derecho a pensión.

Lo que interesa al otorgar la pensión es que la viuda del sujeto fallecido se allegue de los medios económicos suficientes para la subsistencia de la familia y del cónyuge.

Cuando el asegurado no tenga beneficiarios, se designara a cualquier persona como beneficiario de la pensión y se designara al mas cercano a el , así podrá ser hermano, tíos sobrinos o quien lo hubiera asistido o acompañado.

El cónyuge superstite tiene derecho a recibir la pensión en caso de que su esposa muriera por riesgo de trabajo pero solo se le otorgara en caso de que este se encuentre incapacitado totalmente y dependa de ella esto es injusto ya que se estaría violando una garantía que le otorga la constitución al hombre y es la que otorga el artículo 4o. constitucional donde se establece que el hombre y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

El artículo 71 fracción II de la Ley del Seguro Social establece que al viudo totalmente incapacitado le corresponderá una pensión equivalente al 40 % de la que le hubiere correspondido al asegurado (o), tratándose de Incapacidad Permanente si le es negada en estos términos dicha pensión , el viudo podrá recurrir al amparo por violación a la garantía de igualdad jurídica.

La pensión para el cónyuge solo subsistirá si esta no contrae nupcias de hacerlo se le dejara de pagar, en el caso del viudo pensionado si este se recupera físicamente y esta apto para trabajar también dejara de otorgársele la pensión.

Por otra parte la viuda podrá trabajar y recibir su pensión y en caso de que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho a recibir su pensión que le corresponda por el riesgo de trabajo, así como la pensión de viudez

"Cuando la viuda (cónyuge o concubina) pensionada contraiga matrimonio se extinguirá su derecho a pensión y recibirá, en un solo pago, el importe de tres anualidades; a esta prestación se le llama "finiquito" (artículo 73 último párrafo). El propio precepto establece que "tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre concubinatos. La mujer o el varón con que el asegurado(a) vivió como si fuera su marido pero no con la misma facultad podrá acreditarse el concubinatos. El matrimonio supone una relación permanente y una ayuda recíproca, el concubinatos puede ser una relación transitoria que por otra parte, quien y como se va a calificar el concubinatos? se parte del supuesto de que la mujer viva con otra persona "como si fuese su marido" la situación es confusa sólo la existencia de hijos podría hacer presumir el concubinatos y dar lugar a la extinción de la pensión".³⁹

El artículo 76 de la Ley del Seguro Social establece que las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes del asegurado por riesgos de trabajo, serán revisadas e incrementadas en la proporción que corresponda, en términos de lo dispuesto en el artículo 75 que establece que será revisada la pensión cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, incrementándose con el mismo porcentual que corresponde al salario mínimo general del Distrito Federal.

El artículo 71 en su último párrafo establece que la viuda o el viudo, tendrán derecho a que se les otorgue un aguinaldo anual, equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

Con base en el artículo 71 fracción II y último párrafo, en relación con el 72, de la Ley del Seguro Social, la concubina pensionada, también tiene derecho al aguinaldo, porque la ley no se lo niega expresamente y si por el contrario, la interpretación del último párrafo del artículo 71, debe ser en beneficio de la concubina para otorgarle el aguinaldo, dado que donde existe la misma razón debes

³⁹ *Ibidem.*, p. 136.

existir la misma disposición, tomando en cuenta que la finalidad de la ley fue el de otorgarle la pensión a falta de esposa, por lo que también debe concedérsele lo accesorio como es el aguinaldo, por que la interpretación de la Ley del Seguro Social, debe ser en favor y protección de los intereses del trabajador, del asegurado y sus beneficiarios , para poder atender a la solidaridad y justicia social.

Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado , el Instituto otorgará a la viuda(o) una ayuda para gastos de funeral consistente en:

El pago de una cantidad igual a dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado y la viuda(o) deberá presentar la copia del acta de defunción y la cuenta de los gastos de funeral.

4.- PENSION DE ORFANDAD

Los hijos del trabajador fallecido por riesgo de trabajo tienen derecho a una pensión que es llamada pensión de orfandad para que puedan allegarse de los medios suficientes para su subsistencia y sus estudios.

La pensión de orfandad se les otorgara a los hijos menores de 16 años sin limitación y sin distinción alguna.

A los mayores de edad se les protegerá hasta los 25 años siempre y cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional es decir en escuelas que estén reconocidas por la Secretaría de Educación Pública. Otro requisito para que los mayores de edad tengan derecho a la pensión es que no tengan trabajo y tengan el carácter de asegurados.

El artículo 501 establece que se les otorgara pensión de orfandad a los hijos menores de 16 años y mayores de esa edad que tengan una incapacidad de 50% o mas.

Al huérfano incapacitado se le otorgara a partir de la muerte del asegurado una pensión equivalente al 30% de la pensión que hubiere correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

Si posteriormente falleciera el otro progenitor del huérfano la pensión se aumentará de un 20% a 30% de la pensión que hubiere correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

Si posteriormente falleciera el otro progenitor del huérfano la pensión se aumentará de un 20% a un 30% desde la fecha del fallecimiento de segundo progenitor., este supuesto se aplica a ambos casos cuando sea incapaz el huérfano y cuando no lo sea esto en el caso de que el otro progenitor fallecido no tuviere calidad de asegurado, en el caso de que los padres fallecidos tuvieran calidad de asegurados, el hijo tendrá derecho a recibir una segunda pensión, en los mismos términos que determina la Ley con pago integro, pues son compatibles dos pensiones de orfandad de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 174 fracción III.

El artículo 71 fracción IV establece que el derecho de goce de la pensión de orfandad en el caso de que lo sean de padre y madre se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años y en su fracción III establece que también se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo esto en el caso de que este hubiere estado incapacitado.

Al término de la pensión de orfandad establecida en el artículo 71 de la Ley del Seguro Social, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba a esto se la llama "finiquito".

5.- PENSION A LOS ASCENDIENTES.

Esta pensión es otorgada en el caso de que no exista viuda, huérfanos o concubina que reclamen el derecho a pensión. Se les otorgara a los ascendientes que hubieran dependido económicamente del asegurado

"La ley no marca parámetros para determinar esa dependencia, deja al criterio del instituto su interpretación. En primer lugar debía especificarse el tipo y grado de dependencia; en los tiempos actuales, se llega al absurdo de condicionar que el padre o la madre vivan en la casa del fallecido.

Esta pensión debía otorgarse sin satisfacer requisito alguno en aquellos supuestos donde no exista persona con derecho a pensión de viudez. El monto es igual al 20% de la que hubiera correspondido al asegurado fallecido por incapacidad permanente total. En vista de que la Ley no habla de padres ni de parentesco en algún grado, puede comprenderse a todos los ascendientes en línea directa."⁴⁰

De igual forma que en la pensión de viudez y de orfandad a los pensionados ascendientes se les otorgará un aguinaldo equivalente al pago de quince días, en el mes de diciembre.

B) POR RIESGO NO PROFESIONAL

El trabajador es el único destinatario de las prestaciones derivadas de la relación de trabajo, pero al fallecer puede ser posible que al trabajador no le hayan sido cubiertas ciertas prestaciones de carácter económico por lo que estas deberán de ser transmitidas a los sujetos que tengan derecho a ellas de acuerdo con lo que establezca la ley.

Es conveniente diferenciar el caso de muerte derivada de riesgos de trabajo, del supuesto de muerte originada por causa ajena al accidente de trabajo o a enfermedad profesional ya que cada supuesto origina diversos derechos y establecen diferentes requisitos a llenar para obtener esos derechos.

Cuando ocurra la muerte del trabajador por causa distinta a enfermedad de trabajo se proporcionarán las pensiones que el artículo 149 de la Ley del Seguro Social establece y mas adelante se mencionaran.

⁴⁰ *Ibidem.*, p.141

El total de las pensiones atribuidas a la viuda, concubina y huérfanos del asegurado fallecido, no podrá exceder del monto de la pensión que disfrutaba y en su caso se reducirá proporcionalmente cada una de las pensiones. Al extinguirse la de algún pensionado se realizará nueva distribución sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones de conformidad con el artículo 170 de la Ley del Seguro Social.

Como ya se mencionó anteriormente 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.

1.- CONCEPTO DE SEGURO DE MUERTE

Es la indemnización que se otorga al trabajador fallecido quien a su vez le transmite sus derechos sobre esta a las personas que de acuerdo con la ley les corresponda obtenerlos.

De acuerdo con el artículo 150 de la Ley del Seguro Social el seguro por muerte , se origina en favor de los beneficiarios por virtud del fallecimiento del asegurado o del pensionado. debiendo cubrir los siguientes requisitos:

I.- Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; y

II.- Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.

También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrare disfrutando de una pensión

por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquel tuviere acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el seguro social obligatorio, cualquiera que fuese el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja.

Si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta un riesgo de trabajo, sin cumplir el requisito mencionado anteriormente sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años de conformidad con el artículo 151 de la Ley del Seguro Social.

2.- BENEFICIARIOS

"En base a que la Ley adolece de una reglamentación general para la determinación de los sucesores y beneficiarios en caso de muerte del trabajador, y a que sólo reglamenta el procedimiento si proviene de un riesgo de trabajo, es a esta regulación a la que se acudiría para determinar a los sucesores y beneficiarios en los demás supuestos de muerte de un trabajador".⁴¹

Por lo expuesto tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte del trabajador conforme a lo establecido por el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo los siguientes sujetos:

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

⁴¹ DAVALOS, Jose. Op. cit., p. 416.

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

III.- A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien es trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato'

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

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

"A la disposición anterior podemos hacerle las siguientes observaciones:

a) Mantiene una línea preferentemente femenina, olvidando que en nuestro país tanto el hombre como la mujer participan en el trabajo y su aportación es igualmente importante. La falta de uno de ellos ya sea el hombre o la mujer debe generar idénticos derechos, sin condicionarlos.

b) En la forma establecida en la fracción II, la prueba de la no dependencia, ciertamente diabólica por ser un hecho negativo, corre a cargo de la viuda y de los hijos. Esto resulta injusto, porque los obliga a litigar en condiciones nada favorables y la realidad social indiscutible es que la preferencia alimenticia debe de corresponder al cónyuge y a los hijos.

c) Lo dispuesto en la fracción III que excluye de derechos a las concubinas si concurren dos o más constituye un puritanismo plenamente injusto si se piensa que en la fracción IV se otorga el beneficio a las personas que dependían económicamente del trabajador, en la proporción en que cada uno dependiera, sin necesidad de que entre ellos hubiere existido vínculo alguno. Esto es, las concubinas quedan fuera del beneficio que marca la ley, el cual podrá alcanzar por el contrario, a quienes no tenían con el trabajador relación familiar de ninguna especie.

d) Se ubica como beneficiario, en última instancia, al IMSS, no creemos que esto pueda tener mayor eficacia mientras no se llame a juicio, en todos los casos, al propio Instituto".⁴²

El trabajador antes de dejar de existir no tiene ningún derecho a designar beneficiario, ni tiene él en sí, derecho a recibir ninguna indemnización que forme parte de su patrimonio, pues esta indemnización solo formara parte de su patrimonio hasta que el sujeto muera, y solo hasta ese momento dicho patrimonio pasara a manos de sus beneficiarios.

3.- CLASES DE PRESTACIONES A QUE TIENEN DERECHO LOS BENEFICIARIOS

El trabajador en algunos casos tendrá la posibilidad de que el trabajador sea el que designe a sus beneficiarios y esto puede ser en los contratos colectivos de trabajo, en el supuesto de que el beneficiario designado por el trabajador en el contrato colectivo falleciera se aplicara lo dispuesto por el artículo 501 de la Ley.

La Ley trata de proteger a las personas que dependían económicamente del trabajador para que puedan allegarse de los medios suficientes para su subsistencia

⁴²Idem., p. 416.

proporcionándole prestaciones que son otorgadas en especie que es el caso de la asistencia médica que es otorgada al beneficiario en términos del artículo 149 fracción IV, otorgan prestaciones en dinero para que pueda el beneficiario seguir subsistiendo.

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, las siguientes prestaciones:

I.- Pensión de Viudez;

II.- Pensión de Orfandad

III.- Pensión a los Ascendientes

IV.- Ayuda Asistencial a la pensionada por viudez, en los casos que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule; y

V.- Asistencia médica en los términos del capítulo IV, del título segundo, artículo 149 de la Ley del Seguro Social.

Los beneficiarios tendrán derecho a recibir pensión cuando, el asegurado fallecido hubiese cotizado un mínimo de ciento cincuenta semanas. La calidad de pensionado otorga derecho a asistencia médica en los términos del artículo 149 fracción V. Las pensiones corresponden a viudez, con posibilidad de recibir ayuda asistencial adicional, de orfandad y ascendientes, para el efecto, se siguen las mismas reglas, con porcentajes distintos del supuesto de la muerte ocurrida por un riesgo de trabajo.

Si el asegurado tenía un mínimo de doce semanas en los nueve meses anteriores al fallecimiento se otorgara el importe de un mes de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal a la fecha del fallecimiento, a la persona que presente la cuenta original de gastos del funeral de preferencia un familiar, esta de conformidad con el artículo 112 de la Ley del Seguro Social.

4.- PENSION DE VIUDEZ

El derecho de obtener la pensión de viudez le corresponde a la que fue esposa del asegurado o del pensionado y al que fue esposo de la asegurada o pensionada y se encuentre incapacitado para el trabajo .

En el caso de que no existiera esposa el derecho o pensión le corresponderá a la persona que hubiere vivido con el sujeto fallecido como si fuera su marido, siempre y cuando el tiempo que hayan vivido juntos sea de cinco años o a la persona con que el trabajador haya tenido hijos siempre y cuando los dos hayan permanecido libres de matrimonio durante su concubinato.

Si al morir el asegurado o pensionado concurren varias concubinas a hacer valer el derecho a pensión de viudez ninguna de ellas tendrá derecho a recibir dicha pensión.

Las características de esta pensión son las siguientes:

- 1.- El trabajador fallecido deberá haber cotizado ciento cincuenta semanas.
- 2.- La pensión será del 50% de la que corresponde a invalidez.
- 3.- Se otorga desde el fallecimiento del trabajador hasta que la viuda contrac nuevas nupcias.
- 4.- No tendrá ninguna limitación si tuvo hijos con el difunto.
- 5.- En caso de que la viuda contraiga nupcias, se le entregará una suma global equivalente a tres años.
- 6.- La concubina o compañera gozará de esta pensión si tuvo hijos con el asegurado y si éste no tenía esposa.

De acuerdo con el artículo 153 de la Ley del Seguro Social la pensión de viudas deberá ser igual al 50% de la pensión de vejez, de invalidez o de cesantía en edad avanzada, que el pensionado fallecido disfrutaba; o de la que hubiese correspondido al asegurado en caso de invalidez.

Existe un caso especial donde también podrán tener derecho a la pensión los beneficiarios del trabajador fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrara disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si el trabajador fallecido hubiera cubierto y acreditado el pago al instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiera causado baja en el seguro social obligatorio, cualquiera que fuera el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja.

No se tendrá derecho a la pensión de viudez en los casos que a continuación se mencionan:

- 1.- Cuando la muerte del asegurado ocurriera antes de cumplir seis meses de matrimonio,
- 2.- Cuando haya contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido este los cincuenta y cinco años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio; y
- 3.- Cuando al contraer matrimonio el asegurado reciba una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace matrimonial.

"En el caso de que el asegurado muera antes de cumplir seis meses de matrimonio, sin tomar en cuenta las circunstancias. Podría fallecer por un accidente y no se justifica quitar a la viuda el derecho de pensión, independientemente de

cualquiera que sea la causa, la cónyuge o concubina debe ser respetada, sin que se afecten sus prestaciones

Cuando al contraer matrimonio, el asegurado fallecido tuviera cincuenta y cinco años de edad, a menos de que hubiese transcurrido un año de matrimonio se trata de una condición absurda que no se justifica.

Cuando la conyuge se case con un pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, a menos que hubiese transcurrido un año de vivir juntos.

Es un supuesto absurdo e innecesario, un pensionado por vejez o cesantía es siempre mayor de cincuenta y cinco años; en cuanto a la invalidez, el pensionado puede requerir de compañía y atención, pero sobre todo de respeto para realizar su vida, sin necesidad de protección extralimitada. No es válido argumentar un daño al Instituto, la estadística de estos casos y los cálculos actuariales permiten que las primas pagadas en ciento cincuenta semanas garanticen las prestaciones"⁴³

Si cuando al morir el asegurado o pensionado, la viuda prueba que tiene hijos con el asegurado las limitaciones establecidas por el artículo 154 no regirán.

El Instituto Mexicano del seguro social otorgara a la viuda(o) un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

5.- PENSION DE ORFANDAD

Tendrán derecho a recibir la pensión de orfandad los siguientes sujetos:

- Cada uno de los hijos menores de dieciséis años, cuando mueran el padre o la madre, si éstos disfrutaban de pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad

⁴³ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit., p. 192.

avanzada, o al fallecer como asegurados tuviesen acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales.

Esta pensión se prorrogará después de que el pensionado cumpla 16 años y se le seguirá otorgando hasta que cumpla 25 años siempre y cuando se encuentre estudiando en planteles del sistema educativo nacional es decir en escuelas que dependan de la Secretaría de Educación Pública, tomando en consideración las condiciones económica, familiares y personales del beneficiario , siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio del seguro social.

Si el hijo mayor de 16 años no puede mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, tendrá derecho a seguir recibiendo la pensión de orfandad, en tanto no recupere su capacidad para poder valerse por sí mismo tanto económicamente como físicamente.

Los hijos del asegurado o pensionado fallecido, reconocidos por él o cuando se acredite la paternidad tendrán derecho a la pensión de orfandad, que es concurrente con la de viudez. El monto de la pensión será del 20% de acuerdo con el artículo 157, compatible con otra pensión de orfandad , es decir en el supuesto de que ambos estuviesen asegurados; si el hijo es huérfano de padre y madre el porcentaje se incrementará a 30% a partir de la fecha de la muerte del ascendiente.

La pensión de orfandad comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando éste haya alcanzado los dieciséis años de edad, o una edad mayor, de acuerdo con lo establecido por los artículos 156 y 157 de la Ley del Seguro Social.

Cuando termine este derecho se le otorgará al huérfano pensionado un pago equivalente a tres mensualidades de su pensión y a esto se la llama "finiquito".

Igualmente que en la pensión de viudez los huérfanos tendrán derecho a recibir anualmente un aguinaldo equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciban.

6.- PENSION A LOS ASCENDIENTES

La pensión para los ascendientes solo se dará en el caso de que no existieran viuda, huérfanos ni concubina con derecho a pensión ésta se otorgará solo a los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado fallecido, por una cantidad igual al 20% de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer, o de la que le hubiere correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez..

Los requisitos necesarios para que sea otorgada esta pensión son los siguientes:

I.- Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada;

II.- Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.

El Instituto Mexicano del Seguro Social otorgará a los pensionados ascendientes un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO PARA RECLAMAR LOS BENEFICIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

A) PÓR RIESGO DE TRABAJO

" Al Derecho Procesal de la Seguridad Social, intentamos definirlo diciendo que es el conjunto de normas jurídicas, que regulan los procesos en que se resuelven las litis, que se originan por una parte, entre los asegurados o sus beneficiarios con motivo de las prestaciones a su favor, que derivan de los seguros sociales que consigna la ley a virtud de la prestación de un trabajo, y por la otra, frente a organismos paraestatales que tienen la obligación de otorgar las prestaciones, resolviendo el órgano jurisdiccional, a través de un procedimiento en el que operan principios e instituciones que tienden a proteger a los asegurados y sus beneficiarios dentro del juicio".⁴⁴

En nuestro derecho mexicano, antes de acudir al juicio laboral , el asegurado y sus beneficiarios, tienen la opción de agotar el recurso administrativo de inconformidad, ante los consejeros consultivos de delegacionales de IMSS, de conformidad con los artículos 258-B, fracción IV, 274 y 275 que hablan sobre la tramitación resolución de las controversias que surjan entre los asegurados o sus beneficiarios así como de que no será necesario si no se desea agotar previamente el recurso pudiendo acudir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

⁴⁴ SANCHEZ LEON, Gregorio. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Ed. Cárdenas. México. 1987. p.287.

a) RECURSO DE INCONFORMIDAD

1.- CONCEPTO

"La acción Jurisdiccional. tiene evidentes diferencias con la acción administrativa, siendo fundamental, la consistente en que la segunda presupone el ejercicio de la facultad Jurídica del Estado, que se inicia con el procedimiento administrativo de gestión de atribuciones de la administración pública, y culmina con el acto administrativo frente a la acción administrativa, existe la vía de excepción del gobernado, que se ejercita a través de los recursos administrativos".⁴⁵

El recurso de inconformidad es propiamente la acción que hace valer el beneficiario a los beneficiarios del trabajador fallecido contra los funcionarios de la Institución respectiva, ante los órganos encargados de resolver en la vía administrativa tales controversias. Generalmente los sujetos en las disputas que tienen con los órganos representativos del Instituto presentan su inconformidad ante los órganos creados por la ley, en este caso el Consejo técnico encargado de resolver los conflictos de sus asegurados. Las normas que rigen este tipo de controversias corresponden al Derecho Procesal de la Previsión Social y se encuentran en la ley respectiva que en este caso es la Ley del Seguro Social.

El recurso de inconformidad es el acto procesal en cuya virtud la parte que se considera agraviada en este caso los beneficiarios del trabajador fallecido pide su reforma o anulación total o parcial al Consejo Consultivo del Instituto Mexicano del Seguro Social para que se le hagan valer sus derechos, que originalmente

⁴⁵ SANCHEZ LEON, Gregorio. *Op.cit.*, p. 151

correspondían al trabajador fallecido ya que este los adquiere en vida y al morir los transmite a sus parientes mas cercanos

"El recurso administrativo, es un medio de defensa que otorga la ley a los gobernados, como derecho subjetivo público de excepción, en contra de la acción administrativa, que culmino con el acto gubernativo definitivo , que afecto los derechos o intereses del administrado, con el objeto de revisar el acto del órgano competente, lo revoque, anule o reforme".⁴⁶

Cuando los patrones y demás sujetos obligados, así como los asegurados o sus beneficiarios consideren impugnabile algún acto definitivo del Instituto, acudirán en inconformidad, en la forma y términos que establezca el Reglamento, ante el Consejo Técnico. el que resolverá lo procedente.

El propio Reglamento establecerá Procedimientos Administrativos de aclaración y los términos para hacerlos valer, sin perjuicio del de inconformidad a que se refiere el párrafo anterior.

Las resoluciones, acuerdos o liquidaciones del Instituto que no hubiesen sido impugnados en la forma y términos que señale el reglamento correspondiente, se entenderán consentidos esto de conformidad con el artículo 274 de la Ley del Seguro Social.

"El recurso de inconformidad participa de la naturaleza de los recursos administrativos, que tiene por objeto presentar ante la propia autoridad que emitió el acta o ante los superiores jerárquicos, los motivos expresados por los particulares, para que se analice el acto de autoridad que a juicio de estos adolece de errores.

⁴⁶ Idem., p. 151.

Este recurso procede contra cualquier resolución definitiva que emitan los órganos de IMSS, por ende contra los acuerdos de trámite o escritos que no son definitivos resulta improcedente su tramitación. Constituyen ejemplos de trámite que no son definitivos, las actas de verificación que levanta el Departamento de Auditoría de las empresas del IMSS, mismas que serán revisadas por la Tesorería del propio Instituto para emitir liquidaciones complementarias o, en su defecto, no serán tenidas en cuenta, toda vez que como lo han resuelto los tribunales que conocen de los asuntos del Seguro Social, dichas actas sólo constituyen informes u opiniones, más no resoluciones definitivas".⁴⁷

El artículo 272 establece que los acuerdos relativos a concesión, rechazo o modificación de una pensión, expondrán los motivos y preceptos legales en que se funden y la cuantía de la prestación, con el método de cálculo empleado y la fecha de vigencia. En el oficio en que se comunique el acuerdo, se hará saber al interesado el término en el que puede impugnarlo ante el Consejo Técnico, en caso de inconformidad.

"Los particulares, al solicitar una pensión ante la Oficina de Prestaciones en Dinero, lo único que hacen es entregarla, junto con las actas del Registro Civil necesarias y la credencial del asegurado; pero todos los datos de semanas cotizadas y afiliación los otorga unilateralmente el Instituto a través de sus departamentos respectivos. Posiblemente estos departamentos tengan información incorrecta en cuanto al salario o en relación al número de semanas cotizadas. La aclaración de estas

⁴⁷ MORENO PADILLA Javier. Ley del Seguro Social. 17a. ed. Ed. Trillas. Mexico. 1990. p.161

inexactitudes se debe presentar ante el Consejo Técnico del IMSS, o si lo prefieren, podrán acudir directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".⁴⁸

De conformidad con el artículo 273 de la Ley del Seguro Social los casos en los que una pensión u otra prestación en dinero se haya concedido por error que afecte a su cuantía o a sus condiciones, la modificación que se haga entrará en vigor.

I.- Si la modificación es a favor del asegurado o beneficiario:

a) Desde la fecha de la vigencia de la prestación, si el error se debió al Instituto.

b) Desde la fecha en que se dicte el acuerdo de modificación, si el error se debió a datos falsos suministrados por el interesado.

II.- Si la modificación es en perjuicio del asegurado o beneficiario:

a) Desde la fecha en que se dicte el acuerdo de modificación si el error se debió al Instituto.

b) Desde la fecha de la vigencia de la prestación, si se comprueba que el interesado proporcionó al Instituto informaciones o datos falsos. En este caso se reintegrarán al Instituto las cantidades que hubiese pagado en exceso con motivo del error.

"Las modificaciones a las pensiones previstas en este artículo, cuando son a favor del asegurado, no tienen controversia, pero las que resultan en contra, tienen una fuerte objeción porque el Instituto cuenta con todos los medios para recabar el mayor número de información sobre cada caso. Debería existir un procedimiento similar al

⁴⁸ MORENO PADILLA Javier. Op.cit., p.273

estatuído en el artículo 94 del Código Fiscal de la Federación para que, previamente al acuerdo de modificación, se le de oportunidad al particular de exponer sus argumentos en contra de este acuerdo y no vea mermado su patrimonio durante la tramitación del recurso de inconformidad ".⁴⁹

La ley no resuelve el supuesto al que se refiere el artículo 273, cuando el asegurado, pensionado o beneficiario resultan deudores del Instituto señala la obligación de reintegrar las cantidades que resulten, pero ni da el carácter fiscal a esos créditos ni otorga facultades especiales a la institución . De ello debemos concluir la intención de someter a las partes a un proceso ordinario, sin ejecución previa, por lo que debe acudir a los tribunales comunes para hacer valer sus derechos. Tampoco da facultades para efectuar descuentos por prestaciones futuras , de modo que un convenio al respecto puede resultar inexistente por que equivale a renuncia de derechos o actos de presión en el consentimiento.

2.- PRESCRIPCION

De conformidad con el artículo 279 de nuestra Ley del Seguro Social el derecho de los asegurados o sus beneficiarios para reclamar el pago de las prestaciones en dinero, prescribe de acuerdo con las siguientes reglas:

1.- En un año:

a) Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial, así como el aguinaldo.

⁴⁹ Ibidem., p.161

b) Los subsidios por incapacidad para el trabajo por enfermedad no profesional y maternidad.

c) La ayuda para gastos de funeral; y

d) Los finiquitos que establece la Ley.

II.- En seis meses, la ayuda para gastos de matrimonio, contados a partir de la fecha de celebración de éste.

Los subsidios por incapacidad para trabajar derivada de un riesgo de trabajo, prescriben en dos años a partir del día en que se hubiere generado el derecho a su percepción.

"Es de trascendencia que todos los beneficiarios de la Ley del Seguro Social, conozcan perfectamente estos plazos para que no se encuentren con un perjuicio económico, al no gestionar en tiempo el pago de los beneficios económicos dispuestos en la Ley".⁵⁰

Es inextinguible el derecho al otorgamiento de una pensión ayuda asistencial o asignación familiar de conformidad con el artículo 280 de la Ley del Seguro Social.

"Esta disposición resulta de incalculable beneficio porque el artículo 14 de la anterior de la Ley señalaba que el derecho de solicitar su pensión al Instituto, al entrar en vigor la vigente adquieren el derecho de que sea inextinguible el otorgamiento de la misma, no obstante que en la legislación anterior este beneficio prescribía en cinco años. No es aplicable este numeral a los casos de los trabajadores que no reúnan los

⁵⁰ Idem., pág. 105.

requisitos de la Ley, para gozar de las pensiones respectivas, ya que para ellos no se ha generado el derecho de obtener las mismas ⁵¹

3.- FORMALIDADES

De acuerdo con el artículo 3o. del Reglamento del artículo 274 de la Ley del Seguro Social (inconformidades) el escrito en que se interponga el recurso de inconformidad no se sujetará a formalidad especial alguna, salvo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Expresará el nombre y domicilio del recurrente, así como el número de su registro patronal, o de su cédula de inscripción como asegurado, según el caso;
- b) Mencionará con precisión la oficina o funcionario de que emane el acto reclamado, indicando con claridad en que consiste este acto y citando, en su caso las fechas y números de las liquidaciones, oficios o documentos en que conste la determinación impugnada, así como la fecha en que éste le hubiere sido dada a conocer;
- c) Hará una exposición sucinta de los motivos de inconformidad y fundamentos legales de la misma; y
- d) Contendrá una relación con las pruebas que pretenda se reciban para justificar los hechos en que apoye el recurso.
- e) Cuando el recurso de inconformidad se interponga por el representante legal del inconforme, deberán anexarse al escrito de inconformidad los documentos en que se acredite ese carácter.

⁵¹ Idem., pág. 105.

f) El escrito deberá ser firmado por el inconforme o por su representante legal.

"Sin embargo aunque este artículo 3o. no lo menciona el escrito debe ser dirigido al Consejo Consultivo Delegacional, correspondiente a la Delegación de IMSS de donde provenga el acto definitivo.

Cuando el recurso se interponga por representante legal o mandatario del inconforme, con el escrito de inconformidad, se exhibirán los documentos que justifiquen la personería del promovente".⁵²

"Si el escrito por el cual se interpone el recurso de inconformidad fuere obscuro e irregular, el Secretario General o el Secretario del Consejo Consultivo, en su caso, prevendrán al recurrente, por una sola vez, para que lo aclare, corrija o complete de acuerdo con los incisos del artículo 3o. del Reglamento, señalando en concreto sus defectos con el apercibimiento de que, si no cumple dentro del término de cinco días, lo desechará de plano, cumplido lo anterior se dará curso al escrito y, de no hacerse así podrá el promovente acudir ante el Consejo Técnico, o al Consejo Consultivo, en su caso, en los términos del artículo 26 de este Reglamento"⁵³

El recurso se interpondrá precisamente dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación del acto impugnado. La presentación del escrito en que se interponga el recurso se hará directamente en el Instituto o en la delegación correspondiente, o por medio del correo con servicio de registrado, con acuse de recibo, en escrito dirigido al Consejo Técnico o en su caso, al Consejo Consultivo Delegacional. Se tendrá como fecha de presentación del escrito respectivo, aquella que se le anote a su recibo en la oficialía de partes o la de su depósito en la oficina postal

⁵² SANCHEZ LEON, Gregorio. Op. Cit., pág.153.

⁵³ MORENO PADILLA Javier. Op. Cit., p.282.

Si el recurso se interpusiese extemporáneamente, será desecha de plano. Si la extemporaneidad se comprobare en el curso del procedimiento, se sobreseerá de conformidad con el artículo 4o. de este Reglamento.

Tratándose de inconformidades que interpongan los asegurados o sus beneficiarios por reconocimiento de prestaciones en efectivo mayores que las concedidas por el Instituto, o de derechos que pudieran afectar los intereses del patrón, se correrá traslado con la promoción respectiva a este último para que, en los terminos del parrafo anterior intervenga en el procedimiento.

4.- TRAMITACION

De conformidad con el artículo 1o. del Reglamento del artículo 274 de la Ley del Seguro Social, la tramitación del recurso de inconformidad que establece este artículo, se ajustará a las disposiciones de este reglamento o en su defecto, a las del Código Fiscal de la Federación , a las del Código Federal de Procedimientos Civiles y a las de la Ley Federal del Trabajo.

El trámite del recurso estará a cargo de la Unidad de Inconformidades, dependiente del Consejo Técnico.

El Secretario General del Instituto, o en su defecto el Prosecretario General, autorizará con su firma los acuerdos, certificaciones y notificaciones correspondientes, hasta poner los expedientes en estado de resolución, teniendo los mismos funcionarios facultades para resolver sobre la admisión del recurso y la suspensión del procedimiento administrativo de ejecución, cuando sea procedente (artículo 2o del Reglamento del artículo 274 de la Ley del Seguro Social.)

Cuando en los términos de la fracción XIII del artículo 253 de la Ley del Seguro Social que establece, las atribuciones que tendrá el Consejo Técnico si este autoriza a los Consejos Consultivos Delegacionales para ventilar y en su caso para

resolver el recurso de inconformidad, en los términos de este reglamento. las funciones que competen a la Unidad de Inconformidades se desempeñarán por los Servicios Jurídicos Delegacionales y las atribuidas al Secretario General del Instituto, por el Secretario del Consejo Consultivo.

5.- PROCEDIMIENTO

PLAZO PARA LA INTERPOSICION

En los términos del artículo 4. del Reglamento, el recurso de inconformidad se interpondrá precisamente dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación del acto definitivo que se impugne. La presentación del escrito en que se interponga el recurso se hará como ya se menciona anteriormente en la delegación del IMSS que corresponda o por medio del correo con servicio de registrado y acuse de recibo, en escrito dirigido al Consejo Consultivo Delegacional. Se tendrá como fecha de presentación del escrito respectivo, aquélla que se anote a su recibo en la Oficialía de Partes o la de su depósito en la oficina postal. Si el recurso se interpusiese extemporáneamente será desechado de plano.

QUIEN LO PUEDE HACER VALER

El recurso de inconformidad establecido en la Ley del Seguro Social, puede interponerse por los patrones y demás sujetos obligados, así como por los asegurados o beneficiarios, cuando consideren impugnabile algún acto definitivo del instituto que lesione sus intereses o derechos.

PERSONALIDAD

El artículo 9o del Reglamento del artículo 274 de la Ley del Seguro Social establece que al interponer el recurso de inconformidad, cuando el promovente del

mismo lo haga en representación de otra persona física o moral, justificará su personalidad con apego a las reglas del derecho común, es decir, del derecho civil

El promovente deberá anexar al escrito de inconformidad el documento con el que acredite su personalidad.

REQUERIMIENTOS

Si el escrito de inconformidad **fuera** oscuro o irregular es decir, que no reúna los requisitos mínimos previstos por el artículo 3o. del Reglamento del Artículo 274 de la Ley del Seguro Social, el secretario del Consejo Consultivo que corresponda, prevendrá al recurrente, por una sola vez, para que lo aclare corrija o complete, señalando en concreto sus defectos, con el apercibimiento de que, si no cumple dentro del término de cinco días, lo desechará de plano.

El artículo 9o. del Reglamento citado señala que si no se acompañare con el escrito de inconformidad el documento necesario para acreditar la personalidad del representante, se prevendrá al promovente para que exhiba dicho documento en el término de cinco días, con el apercibimiento de que, si no lo hace, se desechará el recurso.

Admitido el recurso de inconformidad, se pedirán de oficio los informes conducentes a las dependencias del Instituto, las cuales deberán rendirlos en el término de tres días a menos que fuere necesario practicar alguna inspección o diligencia especial, caso en el cual el Secretario General o el Secretario del Consejo consultivo, en su caso, en vista de las circunstancias, señalará el término dentro del cual habrá de ser producido el informe solicitado de conformidad con el artículo 11 del Reglamento.

NOTIFICACIONES

Las notificaciones dentro del trámite del recurso de inconformidad, se harán al promovente en la forma señalada por el Código Fiscal de la Federación.

Se notificarán personalmente, los acuerdos o resoluciones que:

- Admitan o desechen el recurso
- Admitan o desechen las pruebas
- Contengan o señalen fechas o términos para cumplir requerimientos o efectuar diligencias probatorias.
- Ordenen notificaciones a terceros
- Ordenen diligencias para mejor proveer, cuando éstas requieran la presencia o la actividad procesal del inconforme
- Pongan fin al recurso de inconformidad o cumplimenten resoluciones de los tribunales

Se notificarán por correo registrado, con acuse de recibo, los acuerdos que:

- Contengan algún requerimiento a terceros ajenos al recurso.
- Resuelvan sobre la suspensión del procedimiento administrativo de ejecución.
- Declaren el sobreseimiento del recurso o decidan sobre el recurso de revocación.

Las demás resoluciones que se dicten, consideradas de mero trámite, estarán a disposición de los interesados para su consulta en el expediente respectivo.

Las notificaciones personales se harán en el domicilio que hubiese señalado el inconforme para recibir las o en su defecto, en el que tuviese registrado en el Instituto.

Todas las notificaciones surtirán sus efectos el día hábil siguiente a aquél en que se haya hecho la notificación personal o entregado el oficio que contenga copia de la resolución que se notifica.

Los términos fijados en los acuerdos o resoluciones que se notifiquen, comenzarán a correr al día siguiente de la fecha en que surta sus efectos la notificación respectiva. En los términos sólo se computarán los días hábiles, entendiéndose por tales aquéllos en que, se encuentran abiertas al público las oficinas del Instituto.

OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE PRUEBAS.

Los patronos y demás sujetos obligados, así como los asegurados y beneficiarios que se inconformen, podrán ofrecer y desahogar pruebas que coadyuven a demostrar sus motivos de inconformidad. Estas pruebas pueden ser las siguientes:

La Prueba Documental: Consistente en una serie de documentos tales como expedientes clínicos, actas de nacimiento, actas de defunción, cédulas de liquidaciones, etc., que sean de utilidad al recurrente para acreditar el motivo de inconformidad. Las pruebas documentales deberán ser ofrecidas exhibiendo los documentos correspondientes, a menos que, por no estar a disposición del oferente, deban recabarse por Unidad de Inconformidades o por los Servicios Jurídicos Delegacionales, caso en el cual el inconforme deberá señalar los archivos, protocolos y oficinas de donde habrán de obtenerse esos elementos probatorios. Si en un plazo de quince días no se recibe la documentación solicitada tal circunstancia se hará del conocimiento del inconforme y se le requerirá para que dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que surta sus efectos la notificación respectiva, sea él quien recabe los documentos y rinda la prueba, apercibido de que de no hacerlo la misma se declarará desierta.

La prueba pericial: Consiste en opiniones técnicas sobre el asunto que se pretende probar. La prueba pericial queda sujeta a las siguientes reglas: Al ofrecerse se indicaran los puntos sobre los que versara y se designará perito, que deberá tener título debidamente registrado de la profesional relativa a la materia sobre el cual deberá emitir su opinión, salvo que se trate de actividades no consideradas como profesionales por la Ley. De no cumplir con los requisitos que se indican, la prueba se desechará de plano.

El recurrente deberá presentar al perito en un plazo de cinco días contados a partir del siguiente al que surta sus efectos la notificación del auto admisorio, a fin de que acepte su cargo. El perito exhibirá su dictamen dentro de los quince días siguientes al de su aceptación.

En el caso de que el recurrente no presente al perito, éste no acepte el cargo o no exhiba el dictamen, todo ello dentro de los términos señalados en el párrafo anterior, la prueba se declarará desierta.

Cuando por causas no imputables al oferente o por una especial complicación de la probanza, esté por transcurrir el término señalado para su desahogo, sin que éste se haya podido realizar, la Unidad de Inconformidades o los Servicios Jurídicos Delegacionales, señalarán un nuevo plazo prudencial a petición del interesado.

La prueba de inspección: será ofrecida estableciendo los puntos sobre los que deba versar.

La Prueba testimonial: se propondrá mencionando los nombres y domicilios de los testigos y acompañando el interrogatorio respectivo, a menos que el interesado prefiriese formular verbalmente las preguntas del caso.

En el recurso de inconformidad no será admitida la prueba confesional pero si los informes que rindan las dependencias o funcionarios del instituto en relación con el caso o debate de conformidad con el artículo 12 del Reglamento.

Las pruebas se admitirán en cuanto se relacionen estrictamente con las controversias y no sean contrarias al derecho o a la moral.

Para la recepción de las pruebas se señalarán las fechas que sean necesarias para que tengan lugar las distintas diligencias propuestas.

El Consejo Técnico y el Secretario General del Instituto o, en su caso, el Consejo Consultivo y el Secretario de éste, tendrán en todo tiempo la facultad de decretar diligencias para mejor proveer cuando consideren que los elementos probatorios aportados son insuficientes.

Las pruebas deberán rendirse en un plazo de quince días que podrá ser prorrogado por una sola vez, a juicio del Secretario General o del Secretario del Consejo Consultivo, en su caso.

Concluido el término de la recepción de pruebas, se pronunciará el fallo respectivo dentro del término de 30 días. Para el efecto, la Unidad de Inconformidades o, en su caso, los Servicios Jurídicos Delegacionales elevarán ante el Consejo Técnico o ante el Consejo Consultivo Delegacional, por conducto del Secretario General del Instituto o del Secretario del Consejo Consultivo el expediente con el proyecto de resolución que servirá de base para la discusión y votación de dicho fallo.

Los proyectos de resolución serán elaborados por la Unidad de Inconformidades o por los Servicios Jurídicos Delegacionales elevarán ante el Consejo Técnico o ante el Consejo Consultivo Delegacional, por conducto del Secretario General del Instituto o del Secretario del Consejo Consultivo el expediente con el proyecto de resolución que servirá de base para la discusión y votación de dicho fallo.

Los proyectos de resolución serán elaborados por la Unidad de Inconformidades o por los Servicios Jurídicos Delegacionales, sometido, respectivamente a la consideración del Consejo Técnico o del Consejo Consultivo Delegacional dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se de por terminado el trámite de los expedientes relativos. Los acuerdos que dicten el Consejo Técnico o el Consejo Consultivo Delegacional para aprobar, modificar o desechar los citados proyectos, serán firmados por el presidente de cada uno de dichos cuerpos colegiados y las resoluciones que pongan fin a los recursos de inconformidad serán autorizados por el Secretario General del Instituto o por el Secretario del Consejo Consultivo Delegacional según el caso, y serán devueltas a la dependencia tramitadora del recurso para su notificación.

Las resoluciones que pongan fin al recurso de inconformidad se dictarán por mayoría de votos del Consejo Técnico o del Consejo Consultivo Delegacional.

En caso de disenso, los consejeros disidentes expresarán al votar, que opinaron en contra, pudiendo, si lo estimaren conveniente, formular voto particular razonando, que se agregará al expediente. El voto particular será formulado precisamente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la discusión del negocio.

La apreciación de las pruebas se hará conforme a las reglas de derecho común, a menos que el Consejo Técnico o el Consejo Consultivo Delegacional, estimaren pertinente apartarse de dichas reglas, caso en el cual razonarán cuidadosamente la parte conducente de su fallo.

La resolución que se dicte en el recurso de inconformidad no se sujetará a regla especial alguna, bastando para su legalidad que se ocupe de los motivos de impugnación aducidos por el inconforme, y decida lo conducente sobre las

pretensiones de éste, analizando las pruebas recabadas y expresando los fundamentos jurídicos en que se apoyen los puntos decisivos del fallo.

Las resoluciones que pongan fin al recurso se notificarán personalmente al recurrente o a su representante legal, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su firma.

Las resoluciones que se dicten en el recurso de inconformidad se ejecutarán en el término de 15 días, salvo que el Secretario General o el Secretario del Consejo Consultivo, ampliaren el plazo.

El incumplimiento de las disposiciones de este reglamento por parte del personal encargado de su aplicación, será sancionado disciplinariamente por el Consejo Técnico o por los Consejos Consultivos Delegacionales.

b) PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Si la resolución dictada por el Consejo Técnico no satisface a los interesados de conformidad con el artículo 275 de la Ley del Seguro Social las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el Instituto sobre las prestaciones que esta Ley otorga , podrán ventilarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin necesidad de agotar previamente el recurso de inconformidad que establece el artículo 274 de la Ley del Seguro Social.

Preferimos la competencia de la Junta Federal de Conciliación y arbitraje, por que siendo la Ley del Seguro Social una parte del Derecho Laboral, deben someterse los problemas que su aplicación origine al mismo órgano jurisdiccional, ya que nuestro Derecho del Trabajo al igual que la Ley del Seguro Social tiene un espíritu social, y necesita gente especializada en la materia que apliquen con prontitud el Derecho de los

asegurados, lo cual podrá lograrse con la intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

"Definitivamente, en carencia de Tribunales de Seguridad Social en nuestra legislación, sólo deben tener jurisdicción, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, para conocer de controversias sobre prestaciones de Seguridad Social"⁵⁴

Las acciones procesales de seguridad social que pueden hacer valer los beneficiarios del trabajador que muere por riesgo de trabajo son las siguientes:

- Acción del familiar del asegurado, contra la negativa de pago de la indemnización por muerte debida a riesgo de trabajo en contra del IMSS.
- Acción de los beneficiarios, en contra de la negativa del otorgamiento de una pensión, de las que establece la Ley del Seguro Social.
- Acción del incremento de pensión, en caso de omisión o negativa del IMSS.
- Acción del pensionado contra negativa de asignaciones familiares y ayuda asistencial
- Acción del familiar del asegurado o pensionado para reclamar gastos del funeral
- Acción para exigir el cumplimiento de cualquier prestación no cumplida por el IMSS y que conceda la Ley del Seguro Social.

1.- PRESCRIPCION

"Así como se reconoce en el Derecho Civil, Mercantil, Penal y Fiscal, también nuestra normativa laboral reconoce y regula la prescripción, antigua institución jurídica que consiste en que por el mero transcurso del tiempo se adquieren derechos: prescripción adquisitiva o positiva, o se libera de obligaciones: prescripción extintiva o

⁵⁴ SANCHEZ LEON, Gregorio. Op. Cit., p.288.

negativa. La prescripción debe formularse como excepción perentoria y deberá examinarse en el laudo que resuelva el asunto.

En el Derecho del Trabajo sólo existe la prescripción extintiva, es decir, la que permite liberarse de obligaciones, por lo que deberá alegarla en el proceso laboral, la parte a la que le viene impuesta una obligación, la que se beneficia con la prescripción.”⁵⁵

“El distinguido maestro Alberto Trueba Urbina, así como la Escuela Italiana afirman que prescribe el derecho o pretensión, en tanto que caducan las acciones. En ambos casos se pierde el derecho por el simple transcurso del tiempo.

La prescripción extintiva o negativa, así como la caducidad, consisten en la posibilidad de perder un derecho por el sólo transcurso del tiempo.

La diferencia entre estas dos figuras jurídicas consiste en que en la Caducidad el derecho que se pierde se debe a que a pesar de haberse ejercido la acción correspondiente, se dejó de continuar con su tramitación, y en cambio, en la Prescripción, el derecho se pierde porque no se realizan los actos necesarios para su conservación dentro de los plazos señalados en la Ley.

La prescripción se refiere al derecho sustantivo y la caducidad está referida al procedimiento, por lo que no existe ninguna analogía entre estas dos importantes instituciones del Derecho Laboral.”⁵⁶

De conformidad con el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo prescriben en dos años:

- I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo;
 - II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo;
- y

⁵⁵ BORREL NAVARRO, Miguel. Op.Cit. p.503

⁵⁶ Ibidem., p.505

III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador desde el día siguiente al en que hubiere quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio.

La prescripción no puede comenzar ni correr:

I.- Contra los incapaces mentales, si no cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley:

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.(artículo 520)

La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.(artículo 521 Ley Federal del Trabajo)

Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda.

El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

El artículo 279 y 280 de la Ley del Seguro Social regula la prescripción de obligaciones de seguridad social a cargo del IMSS, así como la inextinguibilidad de ciertos derechos de los asegurados y pensionados estableciendo cada artículo siguiente para los casos de muerte del trabajador.

El derecho de los asegurados o sus beneficiarios para reclamar el pago de las prestaciones en dinero, prescribe de acuerdo con las siguientes reglas.

I.- En un año:

a) Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial, así como el aguinaldo.

b) La ayuda para gastos de funeral, y

c) Los finiquitos que establece la Ley (artículo 279 de la Ley Seguro Social).

“De lo anterior se desprende que si las obligaciones a que se refiere prescriben por consecuencia también acontece lo mismo con las acciones procesales respectivas.

Es inextinguible el derecho al otorgamiento de una pensión, ayuda asistencial o asignación familiar.

De la anterior disposición, se desprende que las acciones de pensiones, ayuda asistencial o acción familiar, no prescriben porque son inextinguibles, y por tanto, aquí

se debe de tomar en cuenta el principio consagrado en el artículo 33 del Código de Procedimiento Civiles para el Distrito Federal, que dice "Las acciones duran lo que la obligación que representan, menos en los casos en que la ley señala distintos plazos."⁵⁷

Artículo 71. si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto (viuda, huérfanos o ascendientes.) la siguiente prestación:

El pago de una cantidad igual a dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado.

Esta indemnización prescribe en el plazo de dos años de conformidad con el artículo 519 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo ya que se aplica supletoriamente a la Ley del Seguro Social.

2.- FORMALIDADES

"En teoría se ha sostenido que el procedimiento laboral no es formalista, tal ha sido la intención del legislador. Sin embargo, en la práctica resulta lo contrario; diez minutos tarde a una audiencia y se pierde todo derecho y los términos son fatales. El procedimiento laboral es mixto es decir es oral y escrito"⁵⁸

Debido a que no se sujetará a formalidad alguna el escrito de demanda solo deberá cumplir con los siguientes requisitos:

⁵⁷SANCHEZ LEON, Gregorio. Op. Cit., p.292

⁵⁸FLORES CAVAZOS, Baltazar, Baltazar Chena Cavazos, Humberto Cavazos Chena, J. Carlos Cavazos Chena, Guillermo Cavazos Chena. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, 25a. ed. Ed. Trillas. México. 1990. p. 424

a) Nombre del actor que siempre será un trabajador asegurado ante un organismo descentralizado de Seguridad Social, o sus beneficiarios en seguros sociales.

b) Nombre del demandado que siempre será un organismo descentralizado de seguridad social pero no los patrones del asegurado, bien sean personas físicas o morales.

c) Lo que se pide, es decir el objeto de la demanda, en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

d) El nombre de la autoridad a quien se dirige la demanda; que en este caso serian las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

e) Los hechos en que se fundamenten las acciones y las disposiciones legales en que se apoye, aquí se debe de narrar la razón por la cual reclama las prestaciones, el salario con base en el cual se desea sean otorgadas las prestaciones y los hechos violatorios de derecho que se invoca como violado.

f) La firma del actor ya que sin ella no produciría ningún efecto jurídico el escrito de demanda.

3.- TRAMITACION

Se tramitará ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y

se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mejor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

a) De conciliación;

b)De demanda y excepciones; y

c)De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que es de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presente, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.(artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo).

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

Las autoridades administrativas y judiciales, están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones.

4.- PROCEDIMIENTO ESPECIAL

El procedimiento especial, con la característica de tener una sola audiencia en vez de dos y ser sus trámites más breves y sencillos, es de aplicación para los casos que expresamente señala la Ley Procesal en su artículo 892 y otros más que contempla en diversos artículos de su codificación. La Ley establece que entre las cuestiones que se substanciaran mediante el procedimiento especial se encontrara de acuerdo con el artículo 503 que establece lo referente al pago de indemnizaciones por muerte del trabajador por riesgo de trabajo.

La junta, para los efectos del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, solicitará al patron le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante el y en las instituciones oficiales, podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la junta.

El procedimiento especial de igual forma que el procedimiento ordinario se inicia con la presentación del escrito de demanda y sus copias en la que podrán ofrecerse pruebas, enseguida la junta dentro del término de 15 días de presentado el escrito de demanda, citara a las partes que en este caso las partes serán las siguientes:

- a) El actor que siempre serán los beneficiarios de un trabajador asegurado ante un organismo descentralizado de seguridad social.

- b) El demandado que siempre será un organismo descentralizado de seguridad social pero no los patrones del asegurado, bien sean personas físicas o morales.

El demandado se citará personalmente con 10 días de anticipación . Este plazo entre la citación al demandado y la celebración de la audiencia es igual al del procedimiento ordinario.

Esta única audiencia será de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas, alegatos y resolución, las partes deberán comparecer a la conciliación personalmente a la junta, sin abogados patronos , asesores o apoderados.

La junta intervendrá para la celebración si es posible de un arreglo conciliatorio, si esto diera resultado las partes podrán solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse. Si las partes no llegaran a un acuerdo, se les tendrá por inconformes (artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo) y cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente; formulara sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas, concluida la recepción de pruebas, la junta oirá los alegatos y dictará su resolución de conformidad con el artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo.

Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado, si se trata de la aplicación del artículo 503 de esta ley que establece que para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

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

II.- Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar

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

III.- La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios.

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

V.- Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riego, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando que personas tienen derecho a la indemnización

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

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

La junta dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

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

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo que establece que la junta al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguientes, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley. a lo que se refiere este artículo es que se darán por admitidas las peticiones, no por ciertas.

Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este procedimiento, la junta se integrará con el auxiliar, salvo los casos de los artículos 389, 418, 424, fracción IV, 487 fracciones II, III y VI, 434 fracciones I, III, y V, y 439 de esta Ley, en los que deberá intervenir el presidente de la junta o el de la junta especial de conformidad con el artículo 897 de la Ley Federal del Trabajo.

La junta, para los efectos del artículo 503 de esta Ley, solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las Instituciones oficiales: podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la junta.

"Cabe señalar que en el procedimiento especial de pago de indemnización por muerte por riesgo de trabajo, se da un doble procedimiento. El primero, que podemos decir de Jurisdicción Voluntaria, en el que se busca la declaración del beneficiario del

trabajador fallecido y el segundo, que es el contencioso donde se demanda el pago de la indemnización y demás prestaciones”.⁵⁹

En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los Capítulos XII (de las pruebas) y XVII (el procedimiento ordinario) de este Título, en lo que sean aplicables de conformidad con el artículo 899 de la Ley Federal del Trabajo.

⁵⁹ CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal Del Trabajo. Ed. Cardenas. Mexico. 1991. pag. 113.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajo es la principal fuente de riqueza de un país y los trabajadores son las personas mas importantes dentro de la sociedad. de tal forma de no existir la clase trabajadora la economía se vería afectada; ya que no habría quien proporcionara las materias primas para la producción de mercancías que otorgan al patrón beneficios.

SEGUNDA.- La relación laboral es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón para prestar un servicio personal y subordinado mediante el pago de una remuneración económica, de manera que al morir el trabajador se dara por terminada la relación laboral existente.

TERCERA.- Al morir el trabajador le quedan subsistentes derechos, los cuales transmite a sus familiares, correspondiéndoles beneficios como pensiones, prima de antigüedad, el derecho a cobrar salarios devengados , tiempo extra, vacaciones y aguinaldo.

CUARTA.- El riesgo de trabajo es un acontecimiento fortuito, donde no interviene la voluntad directa del trabajador ni del patrón, pero que por su esporádica constitución; originan el nacimiento de actos jurídicos tendientes a tutelar la integridad física y económica del trabajador y su familia.

El legislador mexicano trata de proteger y beneficiar al trabajador, procurando otorgarle prestaciones que sean dignas y salarios adecuados a los tiempos actuales.

tomando en cuenta la época, las necesidades de la misma y la crisis económica.

Nuestra legislación apoya al trabajador en contra de jornadas inhumanas de trabajo, evitando de esta manera y en cierta medida los riesgos que este puede producir, ya que estos son una de las causas principales de la muerte del trabajador.

QUINTA.- Al morir el trabajador obtiene beneficios para su familia y logra con esto la subsistencia diaria de la misma , por ello la ley otorga pensiones derivadas de estos derechos obtenidos por el trabajador fallecido.

Las pensiones otorgadas son la de viudez, orfandad y las otorgadas a los ascendientes en el caso de que no exista viuda o hijos que reclamen su derecho o pensión.

SEXTA.- Los beneficiarios se enfrentan al problema de como reclamar los beneficios que les son otorgados, debido a que en ocasiones al reclamar sus derechos estos le son negados y para lograr obtenerlos puede acudir al Instituto Mexicano del Seguro Social e interponer ante las autoridades competentes el Recurso de Inconformidad creado para otorgar a los trabajadores los beneficios negados , este Recurso en muchas ocasiones es justo, pero existen algunas excepciones en donde se determina que no es procedente.

El beneficiario podrá acudir en caso de que le sean negados sus derechos, a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje para obtener sus beneficios. ante las Juntas se llevara un procedimiento especial para obtener los derechos que fueron negados.

El trabajador podrá evitar acudir al Recurso de Inconformidad e ir directamente a tramitar el procedimiento especial ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

SEPTIMA.- El beneficiario deberá ejercitar la acción correspondiente para hacer valer el pago de la indemnización correspondiente a muerte por riesgo de trabajo, de lo contrario si no lo hace en el tiempo que determina la ley se enfrentara al peligro de la prescripción.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1985.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. ed. Ed. Trillas. México. 1989.
- 3.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. ed. Ed. Sista. México 1989.
- 4.- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. ED. Harla. México 1987.
- 5.- CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo "Práctica Laboral Forense" Ed. Cárdenas. México. 1991.
- 6.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. 4a. ed. Ed. Porrúa, S.A. de C.V.
- 7.- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1991.
- 8.- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. 8a. ed. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1991.
- 9.- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. 10a. ed. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1994.
- 10.- DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. ed. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1990.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1988.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. 6a. ed. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1991.
- 13.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 7a. ed. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1990.
- 14.- GERARD BERTRAND, A., Ulibarri de la Vega. Manual del Seguro Social. Ed. Noruega. México. 1982.

15.- GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Todomiro. Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo. Ed. Noriega. México. 1989.

16.- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. T.I. 4a. ed. Ed. De Palma. México. 1987.

17.- TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales S. Derecho del Trabajo. 3a. ed. Ed. Trillas. México. 1989.

18.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 3a. ed. Ed. Porrúa, S.A de C.V. México. 1975.

19.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. T.II. 2a. ed. Ed. Porrúa, S.A de C.V. México. 1979.

20.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. T.I. 2a. ed. Ed. Porrúa, S.A de C.V. México. 1979.

21.- RAMOS, Eusebio., Ana Rosa Tapia. TEORIA del Riesgo del Trabajo. Ed. Pac. México. 1988.

22.- SANCHEZ LEON, Gregorio. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Ed. Cárdenas. México. 1987.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 107a. ed. Ed. Porrúa, S.A. de C.V., México. 1993.**
- 2.- Ley Federal del Trabajo. 8a. ed. Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1990.**
- 3.- Ley del Seguro Social. 52a. ed. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1993.**
- 4.- SCHMILL ORDOÑEZ, Ulises, Ministro Inspector., ZAMBRANO SEVILLA, José Luis Director. Jurisprudencia 1917-1989, Semanario Judicial de la Federación. Tomo II. Salas y Tesis. México. 1989.**
- 5.- Jurisprudencia en Materia de Seguridad Social y Temas afines. Tomo II. 1981 Y 1982. IMSS, Secretaría General Jefatura de Servicio del Secretariado Técnico. México. 1983.**