

535
rj



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

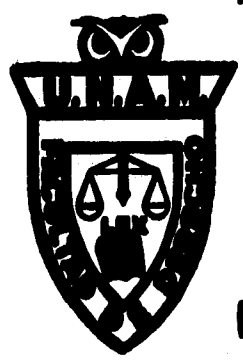
FACULTAD DE DERECHO
Seminario de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

“DEPENDIENTES ECONOMICOS
Y
SUS DERECHOS LABORALES.”

T E S I S

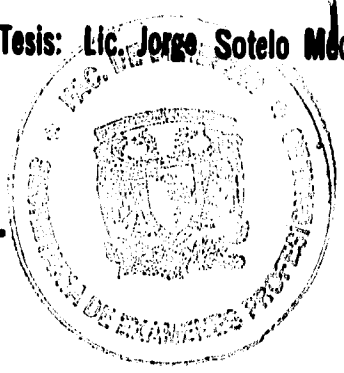
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

REYNA MARCELA REYES VAZQUEZ



Asesor de Tesis: Lic. Jorge Sotelo Medina

México, D.F.



1996



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.

**EN MEMORIA DE MIS PADRES:
EMMA VAZQUEZ
Y
FLAVIO REYES GARCÍA**

**A DANIEL Y AGUSTÍN
CON TODO MI AMOR.**

**A MIS HERMANOS
POR SU GRAN AYUDA**

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES.	
1.1. Derecho del trabajo	1
1.2. Trabajador.....	3
1.3. Condiciones de trabajo.....	5
1.4. Salario.....	8
1.5. Riesgos de trabajo.....	10
1.6. Dependientes económicos.....	13
1.7. Beneficiarios.	15
CAPITULO II. ANTECEDENTES HISTORICOS.	
2.1. Primeras Leyes protectoras de los trabajadores.....	18
2.1.1. Ley de José Vicente Villada.....	23
2.1.2. Ley de Bernardo Reyes.....	27
2.2. Evolución en las condiciones de trabajo.....	31
2.2.1. Ley de 1931.....	33
2.2.2. Ley de 1970.....	38
2.3. Reforma a la fracción III del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.....	43

CAPITULO III. MUERTE DEL TRABAJADOR Y SUS EFECTOS

3.1. Muerte del Trabajador por un riesgo de trabajo y sus efectos.....46

3.2. Muerte del trabajador por una causa distinta a un riesgo de trabajo.....53

3.3 Análisis del artículo 115 de la Ley Federal del trabajo.....55

**CAPITULO IV. DEPENDIENTES ECONÓMICOS Y SUS DERECHOS
LABORALES.**

4.1. Principio de la dependencia económica.....61

4.2. Derechos que tienen los dependientes económicos durante la vida del trabajador.....68

4.3. Derechos que adquieren los dependientes económicas al morir el trabajador.....90

4.4. Procedimiento para designar a los beneficiarios.....95

**4.5. Estudio de los artículos 17 y 501 de la Ley Federal del Trabajo.
.....103**

Conclusiones.....113

Bibliografía.....114

INTRODUCCION

Dentro de las finalidades del Derecho del Trabajo se encuentra la de proteger a los trabajadores y a sus dependientes económicos, que generalmente son los familiares del activo, tienen derechos que derivan de la relación laboral que existe entre empleado y empleador, exclusivamente.

En el primer capítulo mencionamos definiciones que nos dan importantes autores respecto a los conceptos generales que vamos a manejar en el desarrollo de éste tema, conceptos que son importantes y se utilizan en la materia jurídica que nos ocupa.

Los derechos que se han obtenido a lo largo de la historia, se mencionan en el capítulo segundo, las diferentes leyes que ha habido en los Estados Unidos Mexicanos, que surgen para proteger a los laboriosos, en las cuales vemos el mejoramiento en las condiciones de trabajo que tienden a elevar el nivel de vida de la clase trabajadora y como consecuencia también el de sus dependientes económicos. se ha logrado suprimir jornadas de

trabajo inhumanas, regular el quehacer de los menores , en general se trata de disminuir la explotación de los laboriosos.

En el capítulo tercero exponemos la muerte del trabajador, sus consecuencias, donde surge la idea del derecho sucesorio laboral, cuando aquel fallece y habiendo generado prestaciones de carácter económico, vemos como los dependientes económicos pueden recurrir sus exigencias sólo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin injerencia del Derecho Civil. De igual manera estudiamos esa misma circunstancia del activo por un riesgo de trabajo, describimos lo que señala la Ley , así como lo que por analogía se debe realizar cuando la muerte es por una causa diversa a un riesgo de trabajo y la importancia en este aspecto del contrato colectivo de trabajo.

En el capítulo cuarto, destacamos la importancia de la dependencia económica, ya que en el Derecho Laboral Mexicano se toma en cuenta la realidad del obrero fallecido; hacemos una clasificación de algunos de los derechos que tienen sus beneficiarios que disfrutan junto con el activo y otros derechos que se adquieren al morir aquel, es cuando surge el mencionado

derecho sucesorio. Observamos quienes tienen derecho a recibir las prestaciones, el orden de prelación, de los mismos. Redactamos las conclusiones generales a las que llegamos, con las cuales manifestamos nuestro pensamiento, sabiendo de antemano que las críticas a las mismas nos ayudaran a corregir errores.

La bibliografía consultada es de autores nacionales primordialmente porque lo que nos interesa es el Derecho Mexicano del Trabajo.

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

I.1. DERECHO DEL TRABAJO.

Previo el análisis del concepto de Derecho del Trabajo se considera necesario exponer el relativo al trabajo en general. Sobre el particular José Dávalos señala que existen diferentes opiniones respecto a éste término y que algunos autores señalan que proviene del latín *trabs, trabis* que significa traba y se considera que el trabajo es una traba porque se realiza un esfuerzo; o del griego *Thilbo* que denota apretar, oprimir o afligir; también se dice que proviene de *laborare* que significa labrar relativa a la labranza de la tierra. El concepto que aparece en el Diccionario de la Real Academia Española lo precisa como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. (1)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, segundo párrafo establece: "se entiende por trabajo toda actividad humana

1 DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. tomo I, 4a edición. Porrúa. México. 1992. p.3

intelectual o material independientemente de su grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio."

Concepto de Derecho del Trabajo. "Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre subordinada remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social." (2)

Otra definición que podemos mencionar es la del Maestro Sánchez Alvarado "Es el principio de normas que regulan sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permite vivir en condiciones dignas que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino." (3)

2 DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. 8a. edición. Porrúa. México. 1991, p.131.

3 SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. Gráficas Andrea Doria. México. 1967. p. 34.

"El nuevo Derecho del Trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía del trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual o viceversa no puede justificar un régimen distinto, si bien habrá diferencia en cuanto a los salarios. (4)

Los autores antes mencionados nos dan diferentes definiciones acerca de lo que es el Derecho del Trabajo, sin embargo, todos coinciden en manifestar que es un conjunto de normas que tienden a la protección de los trabajadores principalmente, garantizándoles los beneficios a que tienen derecho por la actividad que desempeñan.

1.3. TRABAJADOR.

En este apartado estudiaremos a quienes se consideran trabajadores, así como la terminología empleada en la Ley de la

4 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 10a. edición. Porrúa, México, 1985. p.162.

Materia. Se le considera al trabajador como una persona que desempeña su energía de trabajo a otra semejante. El maestro Mario de la Cueva puntualiza "que no existe diferencia alguna entre trabajador, obrero o empleado. Así podemos apreciar en la Ley uniformidad en la terminología que utiliza el término trabajador para designar al sujeto primario de las relaciones de esa índole, y sólo se utilizó la palabra obrero en el artículo 5o fracción XXVII, inciso C en la Declaración de los Derechos Sociales, que se refiere a los plazos para el pago de los salarios."(5)

La mayoría de los autores aceptan el concepto que se da en el numeral 8o legal que establece : "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

La Ley de 1931 en el artículo 3o. lo definía como: "toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros", en virtud de que este

5 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 152 y 153.

término abarcaba tanto a la persona física como a la moral, siendo que a ésta última no se le puede considerar como trabajador porque no tiene materialización ya que no puede realizar actividades físicas o intelectuales. Es una ficción jurídica, de tal forma que es más adecuado el concepto actual.

1.3. CONDICIONES DE TRABAJO.

" Son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación". (6)

Para Francisco Ramírez Fonseca son "el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio". (7)

Por su parte Mario de la Cueva conceptúa a las condiciones de trabajo como : " Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los

6 DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit. p.179

7 RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, 2a edición. Pac. México. 1997.p. 22

establecimientos y lugares de trabajo y las que determinen las prestaciones que deben recibir los hombres por su trabajo". (8)

Un principio que debe observarse en la aplicación de las condiciones de trabajo es el de la igualdad. Esto significa que si a un operario se le modifican aquellas, las cuales deben extenderse a los demás laboriosos que se encuentren en sus mismas circunstancias sin diferencia de sexo, raza, edad, religión, concepción política, o de otra índole.

Mario de la Cueva hace una clasificación de ellas y señala que hay de naturaleza Individual siendo dichas normas aplicables a cada uno de los activos en particular, por ejemplo las jornadas de trabajo, el salario, la participación en las utilidades y otras.

Hay condiciones de trabajo de naturaleza colectiva:

8 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 244

Son las normas que protegen la salud y la vida de los enjundiosos componentes de un conglomerado.

Condiciones de trabajo colectivo social, son las normas que se refieren a prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general.

En la Ley se dejó fuera los derechos que pueden considerarse como de similar naturaleza, como son: los derechos y obligaciones de los obreros y patronos, derecho a obtener habitación por su parte: derecho de preferencia, antigüedad, y ascenso que también son los que se consignan en la Ley así como aquellos que en algún momento los obtuvieron.

Las condiciones establecidas en la Ley, son los mínimos derechos a favor de los empleados, los cuales siempre pueden ser superiores pero no inferiores a las ya señaladas en dicho ordenamiento para protección de los explotados.

I.4. SALARIO.

Es una condición por no decir una de las más importantes, o mejor dicho la principal en una relación de trabajo, ya que es la fuente primordial para la subsistencia de los activos, también se le denomina sueldo, jornal, retribución.

En la doctrina se ha discutido su naturaleza. Unos autores lo consideran como el pago de una mercancía, la cual sería el trabajo o como el alquiler del mismo. Otros, lo consideran como el simple cumplimiento de una obligación en un contrato por una de las partes. Euquerio Guerrero es de la idea de que "el documento aludido es distinto de un convenio civil y que crea una relación de colaboración entre el empleado y empleador para la realización de un fin económico superior a ellos mismos, ya que sobre ambos, están los intereses de la comunidad consumidora de bienes o servicios y, en último análisis, el esfuerzo común de ambos factores mejorará la economía nacional." (9)

⁹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II. Talleres Gráficos Galeza. Colombia. 1962. p. 87

Concepto.- "... es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador". (10)

"Es el punto de referencia del trabajo, es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón". (11)

"Se denomina salario al espendio o pago que el patrón efectúa, con motivo de los servicios que éste recibe".(12)

En la Ley de la Materia encontramos la siguiente definición: "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Mario de la Cueva señala que "el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir su existencia que corresponde a la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al

10 Idem.

11 DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit. p.20

12 DELGADO MOYA, Rubén. Elementos del Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1987. p. 49

trabajador y a su familia una existencia decorosa". (13))

Características. Siempre se debe pagar al activo por el desempeño de su labor y éste no debe ser inferior a los mínimos establecidos en la Ley.

Deberá pagarse periódicamente que puede ser por día, semana, quincena, mes etc. Debe ser, además, proporcional a la actividad desempeñada por el operario y es un elemento determinante para cuantificar cualquier indemnización que tenga que recibir este último nombrado; o bien, su familia. El salario que deberá tomarse en cuenta para las indemnizaciones es el integrado que se contiene en el dispositivo 84 del Código Laboral.

1.5. RIESGOS DE TRABAJO.

Concepto "El riesgo es la posibilidad de un

13 DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 297

acontecimiento futuro que amenaza a toda persona de sufrir un daño o un perjuicio"(14).

El artículo 473 de la Ley referida expresa: "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo". (15)

De lo anterior observamos que existen dos tipos de riesgos de trabajo el accidente y la enfermedad. Así lo aclara la Ley en sus preceptos siguientes.

El dispositivo 474 precisa 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, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador

14 GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las obligaciones. 7a edición. Porrúa, México, 1990. p. 515

15 LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 6da edición. Porrúa, México, 1991. p. 207

directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél."

(16)

Respecto al artículo anterior José Dávalos hace una crítica mencionando que "es impreciso ya que se refiere a las consecuencias y no a éste propiamente dicha, el accidente es un acontecimiento eventual o acción del que invariablemente resulta un daño a las personas o a las cosas y sus consecuencias pueden ser una lesión orgánica, una perturbación funcional y en algunos casos la muerte. Estas consecuencias serán propiamente los riesgos de trabajo." (17)

"La enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios." Artículo 475 de la Ley Federal del trabajo. (18)

16 Idem

17 Idem

18 Ley Federal del Trabajo. Artículo 475. Ob. Cit. p. 475

Existen varias teorías acerca de los riesgos de trabajo, las más aceptadas son las siguientes:

1.- "Del riesgo profesional, ésta viene de la Ley francesa del 9 de abril de 1898, y ha sido adoptada por nuestra similar. En ella los empresarios asumían la responsabilidad que se derivaba de los riesgos sufridos por sus operarios en el desempeño de su labor, la indemnización sería en base al salario.

2.- "Del riesgo social. Sostiene que si los riesgos de trabajo derivan del sistema laboral existente, es a éste al que se le debe imponer la responsabilidad por los riesgos de trabajo. Comprende además esta teoría a los seguros sociales por causa de maternidad, enfermedades en general, matrimonio, etc. De tal modo que la sociedad siempre asumirá la responsabilidad." (19)

1.6 DEPENDIENTES ECONÓMICOS.

Dependiente. Concepto.- " Quien depende de otro.

19 DAVALOS MORALES, José . OB. Cif. p. 405

Persona subordinada a otra. La subordinación es el elemento fundamental que caracteriza al dependiente. Este último pone a disposición del empleador sus energías de trabajo y recibe como contraprestación una retribución". (20)

Dependencia.- "Estado de subordinación. Inferioridad jerárquica sometimiento o sujeción. Relación subordinada con respecto a otro de mayor poder, autoridad o mando. Vínculo de parentesco o relación de amistad." (21)

DEPENDIENTE.- "Que depende o quien depende. Persona o cosa subordinada a otra subalterno. Subordinado. Inferior jerárquico."(22)

El primer concepto se refiere a la dependencia que tiene el trabajador con el patrón ya que la relación que existe entre ambos es de subordinación. El empleado realiza su trabajo a cambio de un sueldo por lo que es dependiente del patrón.

20. RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones de Palma, Buenos Aires. 1913. p.10

21 ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, tomo II. B-CIA. Editorial BIBLIOGRÁFICA Argentina. 1967.

22 Ibidem. p

Nosotros queremos referirnos a la dependencia económica que tienen los familiares u otras personas con el laborioso, es decir, a quienes el activo entrega su salario. También el concepto señala ¿qué es dependiente?. Así tenemos que es quien depende de otro, o está subordinado a otro, por lo que trataremos de dar una idea de ellos. Así tenemos que, son todos aquellos quienes subsisten del salario del trabajador.

1.7 BENEFICIARIOS.

Beneficiario.- Proviene del latín *beneficiarius*, es el que goza de un territorio, predio o usufructo que recibió gratuitamente de otro superior a quien reconoce.

"Es la persona que recibe la indemnización por accidente de trabajo (bien sea el accidentado o sus causahabientes." (23)

23 *Ibidem* p. 114

Estas definiciones son importantes porque nos permite conocer diferentes puntos de vista de diversos autores. Sin embargo hay algunas que nos parecen más completas y con las cuales estamos de acuerdo y a continuación las señalaremos:

Derecho del Trabajo "Es el principio de normas que regulan sus aspectos individuales y colectivos, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre si y patrones entre si, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permite vivir en condiciones dignas que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino". Aun cuando es una definición amplia es entendible y muy completa del maestro Sánchez Alvarado.(24)

Trabajador.- "Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. Consideramos adecuada esta definición prescrita en el precepto 8o. de la Ley de la Materia

24 SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob. Cit.p. 36.

" Condiciones de trabajo: Son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación." Definición de José Davalos.

"Riesgos de Trabajo.- Son los accidentes y enfermedades a que estan expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo". Numeral 473 del ordenamiento legal invocado.

Para terminar señalaremos que por dependiente económico entenderemos que es aquel sujeto a quien el trabajador entrega su salario, sea o no, su familiar.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

2.1. PRIMERAS LEYES PROTECTORAS DE LOS TRABAJADORES

En el siglo XIX en México no se conoció el Derecho del Trabajo. Se aplicaba el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas. La Novísima Recopilación y normas complementarias. Es hasta el año de 1906, cuando se proponen reformas trascendentales en los problemas políticos, agrario y del trabajo por el Partido Liberal cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, fue necesario crear las bases generales para una legislación humana del trabajo. (25) Cfr.

De tal forma que se estableció lo siguiente "debería haber mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición de trabajo de los menores de catorce años, jornada de trabajo de ocho horas, descanso obligatorio, fijación de salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo;

25 Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 13a edición. Porrúa, México, 1993, p. 43.

prohibición de los descuentos y multas, pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medianeros; del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

La declaración de derechos sociales, creó al Derecho Agrario y al Derecho del Trabajo ante la injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas. Nace el segundo referido y viene a ser un derecho nuevo resultado de las necesidades y de los anhelos del hombre" (26)

Se van creando normas para proteger los derechos de los trabajadores.

"Cuando el General Huerta dejó el poder, cediendo el triunfo a la revolución, se inició la creación del derecho del trabajo por las tropas constitucionalistas, empiezan a surgir decretos, y así el 8 de agosto de 1914 en Aguascalientes se impuso la reducción de

26 Idem.

la jornada de trabajo de 9 horas, descanso semanal y se prohibió cualquier reducción a los salarios de igual forma, con algunas variaciones sucedió en San Luis Potosí, Jalisco, Veracruz, al Decreto de Aguirre Bertanga del 7 de octubre, mereció el título de primera Ley del trabajo de la Revolución constitucionalista que fue sustituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915; jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos tanto en el campo, como en la ciudad, protección del salario y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. "(27)

"Y es así como en 1917, con la inclusión de los derechos sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, empiezan a surgir las primeras leyes protectoras de los trabajadores. Se encomendó a cada Estado la expedición de su propia Ley de acuerdo a las necesidades de cada uno de ellos."
(28)

Nos comenta Mario de la Cueva que Las legislaciones

27 Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. p. 44, 45

28 Cfr. De BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, 8a edición, Tomo I, Porrúa, México, 1991, p. 352 y 353

del Trabajo se inician en las entidades, con la Ley expedida por José Vicente Villada en el Estado de México en 1904, representan un gran avance para la regulación de las relaciones obrero patronales y de ahí surgen las nuevas leyes que a continuación señalamos las más importantes:

1.- La Ley de Bernardo Reyes, decretada el 9 de noviembre de 1906, se establece en ésta, la responsabilidad civil a cargo del patrón por infortunios de trabajo , otorgando al trabajador asistencia médica así como indemnizaciones y pensión en caso de una inhabilitación.

2.- Manuel M: Dieguez, el 2 de septiembre de 1914, en la legislación laboral del trabajo consignó los siguientes derechos entre otros: laboral, descanso dominical obligatorio, con excepción en los servicios públicos, alimentos, baños, boticas, peluquería, espectáculos, etc.

Así mismo señala como días de descanso obligatorio: el 5 de febrero, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de junio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre. Determina un período vacacional de ocho días al año, que en la jornada de trabajo se incluyan dos horas de descanso al mediodía y se incluyan sanciones a los patrones que violen las disposiciones anteriores.

También en el Estado de Jalisco se expidió otra similar el 7 de octubre de 1914 de Manuel Aguirre Berlanga, que contiene el concepto de trabajador, como el de obrero cuya labor no tenga fines administrativos, ni incluye a los empleados de comercio. En esta misma Ley se estableció que la jornada máxima fuera de nueve horas. Se fijó un salario distinto a los diferentes trabajadores, mineros, del campo, etc. Se prohibió el trabajo de los menores de nueve años, a los mayores de nueve años y menores de doce podían trabajar con la obligación de acudir a la escuela, existió un esfuerzo para que recibieran la instrucción elemental. Y se estableció que los mayores de doce y menores de dieciséis años

deberían percibir un salario mínimo de cuarenta centavos diarios.

Por otra parte la Ley anterior protegía al operario en cuanto al salario que recibiría, ya que establece que sería pagado en moneda de curso legal cada semana. Al igual que otras leyes prohibió las tiendas de raya. Se protege a la familia del activo ya que una parte del estipendio se entregaba precisamente a la familia para sufragar los gastos de alimentación, lo que constituye un derecho a favor de los dependientes económicos de dicho trabajador.

"En caso de que ocurrieran riesgos profesionales, el patrón tenía la obligación de pagar el salario íntegro e indemnizar al trabajador en caso de inhabilitación". (29)

2.1.1. LEY DE JOSÉ VICENTE VILLADA

La ley expedida por el Gobernador del Estado de

29 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985, p. 82

México, la cual llevó su nombre y que durante algún tiempo no se le reconoció la prioridad que le correspondía, ya que se le atribuía a la de Bernardo Reyes. Sin embargo un artículo de Jorge Gaxiola puso en claro que la Ley de José Vicente Villada se votó el 30 de abril de 1904 dos años antes que la otra. No fue una Ley completa en lo que respecta a los accidentes de trabajo. De la lectura de la Iniciativa se deriva que fue inspirada en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, de 24 de diciembre de 1903, pero no logró igualarla. En el precepto tercero se estableció claramente la teoría del Riesgo Profesional que a continuación se transcribe:

"Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados o que disfruten de su sueldo a que se hace referencia en los dos artículos anteriores y en el 1787 del Código Civil, sufran estos algún accidente que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del

trabajo...Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario

De la lectura del numeral anterior, encontramos dos consecuencias, la primera de ellas es que el patrón estaba obligado a indemnizar a sus operarios por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales, la segunda consecuencia es que todo accidente se presumía motivado por el trabajo, salvo prueba en contrario, solución ésta última que tanta oposición encontró al interpretarse en la Ley Federal del Trabajo." (30)

"Las indemnizaciones que debían pagarse eran extremadamente bajas: a) Pago de atención médica, podía ser en el hospital de la localidad , o bien en el que hubiera establecido el patrón ; b) Pago de salario

30 Cfr. DE LA CUEVA , Mario.Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 8a edición. Porrúa. México. 1993. p.95 y 96

que percibía el trabajador; c) Cuando había un activo que sufría una incapacidad que durará más de tres meses proveniente de enfermedad, el empleador quedaba liberado; d) Si la incapacidad provenía de accidente y el operario quedaba imposibilitado total o parcialmente para laborar, el obligado citado antes también quedaba liberado; e) Podía pactarse en el contrato que la responsabilidad del patrón durara mayor tiempo, especificando la naturaleza y extensión de las obligaciones y f) En caso de fallecimiento, quedaba obligado el empleador a pagar los gastos de inhumación y a entregar a la familia que real y efectivamente dependieran del trabajador, el importe de quince días de salario."

(31)

Encontramos en este último apartado que el salario se entregaría a personas que dependieran económicamente del trabajador imperaba desde ese entonces el principio de la dependencia económica, no se sigue la línea de entregarse el importe de los salarios únicamente a los familiares en general, sino a los que acrediten ser dependientes del operario.

31 Cfr. *idem*.

"Las disposiciones que se contenían en esa Ley eran imperativas y no podían ser renunciadas por los laboriosos: sin embargo no fue una Ley general, ya que se excluyó de estos beneficios a los obreros quienes no tenían una conducta honrada; digna y por el contrario se entregaba a la embriaguez y no cumplían exactamente sus actividades."(32)

2.1.2. LEY DE BERNARDO REYES

"La Ley de Bernardo Reyes siguió a la de Villada y fue dictada el 9 de noviembre de 1906. No existe constancia de que aquella sirviera de modelo a ésta y más bien parece lo contrario, tomando en cuenta la diferente estructura de los dos y, sobre todo su parecido con la Ley francesa. La Ley de Bernardo Reyes es más importante, por más completa y mientras la de Villada permaneció ignorada, La de Bernardo Reyes sirvió de modelo al Gobernador Salvador R: Mercado para la Ley de accidentes de Trabajo en Chihuahua, el 29 de julio de 1913 y a Gustavo Espinosa Mireles en la

³² DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p.95

elaboración de la Ley del trabajo de Coahuila de 1916; esta diferencia se explica considerando el adelanto industrial de Monterrey".(33)

Explica Mario de la Cueva que el artículo primero señalaba: El propietario de alguna empresa de las que se enumeran en esta Ley, será responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o con ocasión de éste no dan origen a la responsabilidad civil del empresario, los accidentes que se daban a alguna de estas causas: I.- Fuerza mayor extraña a la industria de que se trate. II.- Negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima, III.- Intención del empleado u operario de causarse el daño; y

En el artículo segundo se establece: Todo accidente se estimará comprendido en la primera parte del artículo

33 *Ibidem*. p. 96

anterior mientras no se pruebe de las circunstancias mencionadas en la parte final del mismo artículo.

"La Ley de Bernardo Reyes concordaba con la de Villada al imponer al patrón la obligación de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieran, así como también en cuanto dejaba a cargo del mismo empleador la prueba de la exculpate de responsabilidad; sin embargo la segunda exculpate, que era la negligencia inexcusable o culpa grave del obrero, fue la válvula de escape de los empresarios, quienes habrían de esforzarse por demostrarla y desvirtuarla, en buena medida, la teoría del riesgo Profesional."

En esta Ley no se definió el accidente de trabajo, no se sabe cual fue la intención del autor, la Ley que sirvió de modelo fue la Francesa de 1898 y sólo consideró a los accidentes de trabajo, ni incluía a las enfermedades profesionales, en la Ley de Bernardo Reyes en su artículo tercero fracción VII se refería a los accidentes

producidos por materiales insalubres o tóxicos lo que se prestaba a otra interpretación." (34)

Una de las grandes diferencias entre esta Ley y la De José Vicente Villada es que en la primera las indemnizaciones eran muy superiores a las establecidas en la segunda, Bernardo Reyes consignó las siguientes entre otras: "a) asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no mayor de seis meses; b) si la incapacidad era temporal total, el cincuenta por ciento del salario hasta que el trabajador pudiera regresar al servicio, sin que la obligación subsistiera por más de dos años; c) si era temporal parcial, de un veinte a un cuarenta por ciento hasta por un plazo de un año y medio; d) si era permanente total, se le otorgaba el sueldo íntegro durante dos años; e) si era permanente parcial la misma que para los casos de incapacidad temporal parcial y f) si el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo íntegro del obrero que variaba entre los diez meses y dos años,

34 Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. CII, p. 97

según que de la víctima hubieran dependido sólo padres y abuelos, o bien hijos, nietos y cónyuge; además de esta pensión debían pagarse los gastos del funeral".(35)

Independientemente del porcentaje fijado para las indemnizaciones, es importante destacar la obligación del patrón de otorgar las indemnizaciones a los beneficiarios.

"Los artículos siguientes prescribían el procedimiento para hacer efectivo el pago de las indemnizaciones y que consistía en una simplificación de trámites y reducción de términos mediante un juicio verbal." (36)

2.2. EVOLUCIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

El Derecho del Trabajo no puede permanecer estático, ya que debe transformarse de acuerdo a las necesidades de la sociedad, de tal forma que las condiciones de trabajo por encontrarse dentro de aquel tampoco pueden estacionarse, y así han evolucionado para mejorar el nivel de vida de la clase trabajadora,

Se ha señalado el avance que tenían hasta ese

35/Idem

36 Idem

momento las condiciones de trabajo en las cuales los empleados venían desarrollando su trabajo, hemos señalado entre otras cosas, la reducción de la jornada, se empieza a regularizar el trabajo de los menores, disminuyendo en cierta medida la explotación que tenían hacia ellos, así como la protección al salario, al establecerse el pago semanal, en moneda de curso legal; las leyes anteriormente mencionadas, la de José Vicente Villada, y la de Bernardo Reyes, empiezan a manejar ya el riesgo de trabajo y sus consecuencias, en Jalisco Manuel M. Dieguez prescribe en la similar el descanso obligatorio, así como un período vacacional, estableciéndose como jornada máxima 9 horas, indemnizaciones. En la Ley del Estado de Veracruz, de 4 de octubre de 1914, además de los derechos ya señalados, se refiere a escuelas sostenidas por empresarios, y a la inspección del trabajo, etc.

En la Ley de 1931, que más adelante estudiaremos surgen tres instituciones importantes como son: el sindicato, la

contratación colectiva y el derecho de huelga, mediante las cuales el operario puede mejorar sus condiciones de trabajo

En la de 1970 se crean normas que modifican las condiciones de trabajo y se establece una comisión para determinar el reparto de utilidades de la empresa, prima vacacional, derecho de habitación, obligación del patrón de otorgar becas y fomentar el deporte, etc

Hay mejoramiento de las condiciones en que se presta el trabajo.

2.2.1. LEY DE 1931.

"En el anteproyecto de Constitución para los Estados Unidos Mexicanos presentado por Venustiano Carranza, en el que se marcó que sólo el Congreso tendría facultades para emitir leyes en materia del trabajo, propuesta que fue rechazada y finalmente en el proemio del artículo 123 se concedió dicha facultad al

congreso, confirmada en el artículo 73, fracción X de la misma Constitución, así como a los gobiernos de los Estados. Años después el entonces presidente Emilio Portes Gil, propuso varias reformas en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de Julio de 1929, entre las que se encontraban las relativas a las facultades del Congreso y al proemio del artículo 123, en donde se estableció la idea anterior de que sólo el Congreso estaba facultado para legislar en materia del trabajo."⁽³⁷⁾

Néstor de Buen Lozano nos refiere que el proyecto fue aceptado y el 22 de agosto de 1929, se declararon aprobadas las reformas. Este fue el camino para poder emitir la primera Ley Federal del Trabajo.

Y señala el mismo autor que "en Julio de 1929 se presentó el primero proyecto de Código Federal del Trabajo cuya redacción fue realizada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, 8a. edición. Porrúa. México. 1991. p. 358

Alfredo Iñárritu, por encargo de Portes Gil. Este proyecto fue rechazado.

Hubo un segundo proyecto, en el cual se cambió el nombre de Código por el de Ley. La Comisión que se encargó de redactarlo se integró por los Licenciados Eduardo Suárez, Alquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tomaron en cuenta para prepararlo las conclusiones de una Convención obrero patronal organizada por ese entonces la Secretaría de Industria.

La Ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de Agosto de 1931, la cual en uno de sus artículos declaró derogadas todas las Leyes y decretos expedidos con anterioridad, en materia del trabajo." (38)

Nos explica el autor de referencia que la Ley mencionada estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, la cual tuvo infinidad de reformas y adiciones, sólo mencionaremos algunas " a) En el año de 1933 se modificaron los artículos que se referían a las comisiones

³⁸ Cfr. Idem

especiales del salario mínimo, b) El 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal, c) El 17 de Octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos, d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos, sobre el derecho de huelga, e) El decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación de las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo."(39)

Algo muy importante y trascendente en esta Ley fueron las tres instituciones que son: 1) Sindicato, 2) Contratación colectiva y 3) Derecho de Huelga que constituyen instrumentos adecuados para mejorar las condiciones de la clase obrera.

"Esta Ley trató de elevar a normas generales los beneficios que se contenían en los contratos colectivos, y en virtud

³⁹ *Ibidem*, p. 397

de no haber sido suficientes se han creados otros instrumentos legales que surgen de las necesidades, por ejemplo los reglamentos interiores de trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Reglamento de la Procuraduría de la defensa del trabajo, el de la Inspección Federal del trabajo, etc." (40)

Comenta Briceño Ruíz que: "En esta Ley encontramos definiciones que son propias del momento histórico en el que México se desarrollaba de tal forma que se consideró la relación patrón-trabajador como un contrato. Se estableció en el artículo 17 de la mencionada Ley la definición de contrato individual de trabajo que a continuación se transcribe: Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". Las partes pueden convenir las condiciones de trabajo, pero siempre bajo las bases establecidas en esta Ley tendientes a la protección del trabajador. En el artículo 33 se prescribió que :

El contrato de trabajo se obliga a lo expresamente pactado

40 DE BUEN LOZANO, Nestor. Ob. Cit. p.359.

y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la Ley".(41)

"En esta misma ley se señala que las disposiciones que favorecieran a los trabajadores no serían renunciables, en el artículo 15 y en el siguiente se reconoció al Derecho común como una fuente formal y en algunos casos se pretendió considerar al Código Civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo." (42)

2.2.2. LEY DE 1970.

La Ley de 1931 no resolvía los problemas del proletariado y surge la necesidad de una nueva reglamentación.

"En 1960 se designó una comisión, para la realización de un proyecto de la nueva Ley del Trabajo, dicha comisión estuvo integrada por los Licenciados Salomón González Blanco, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva, se haría una revisión previa de las reformas que deberían hacerse las cuales fueron las siguientes: fracción II, II, VI, IX, XXII y XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional, para que no hubiera

41 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios Haria. México. 1985. p. 112

42 Idem Cfr.

discrepancia entre la norma constitucional y la nueva Ley Federal del Trabajo, ya que se establece como edad mínima 14 años para la admisión al trabajo de los menores, se estaba aumentando la edad mínima, también se necesitaba establecer un concepto de salario más actual, etc. En Diciembre de 1961 se envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial, la cual se aprobó en Noviembre del año siguiente." (43)

Nos señala Mario de la Cueva que: "En 1967 el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz como nuevo presidente designó otra comisión, la cual se integra por las mismas personas que la primera y además por el licenciado Alfonso López Aparicio. A principios de 1968 estuvo preparado un segundo proyecto, se envió una copia del llamado anteproyecto a los sectores interesados para que expresaran sus opiniones, hubo una gran respuesta por parte de la clase trabajadora, no así por la clase patronal ya que se abstuvo de comentarios. Todavía hubo una acuerdo para

43 Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I.p.56

designar personas que comentaran el anteproyecto para facilitar la redacción de éste." (44)

La postura de la clase patronal fue negativa ya que sólo se criticó y se rechazaron ideas y principios generales del anteproyecto así como las normas para mejorar las prestaciones de los trabajadores, se opusieron por ejemplo, a la definición de jornada de trabajo, señalando que no estaban de acuerdo a la realidad, así como al establecimiento del pago de prima dominical, prima vacacional, aguinaldo anual entre otras concluyeron que las reformas sólo debería referirse a aspectos procesales. (45)

Percibimos que los patrones rechazaban las propuestas que beneficiaban a los trabajadores, en virtud de que no querían disminuir sus ganancias.

" Por su parte la clase trabajadora aceptaba que el anteproyecto mejoraba su condición, aunque ésta podía ser superada todavía más, solicitaban la reducción de la jornada a 40 horas semanales pero se llegó a la conclusión de que ésta podía

44 Cfr. Idem.
45 Cfr. Idem.

ser solicitada en la contratación colectiva, sin necesidad de reformar la Constitución." (46)

Después de haber escuchado las sugerencias de los sectores interesados, se redactó un proyecto final. El Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, envió la iniciativa a la Cámara de diputados, hubo otra oportunidad de expresar opiniones de los representantes de lo obreros y patronos, éstos últimos seguían oponiéndose a las normas que mejoraban las prestaciones de los trabajadores, olvidando éstos que algunas normas derivaban de un convenio de la O I T* , ratificado por el Senado de la República. Finalmente la iniciativa no se modificó en sus normas, principios e instituciones fundamentales.

De tal manera que fue necesario modificar algunas fracciones del artículo 123 constitucional para la realización de la nueva Ley Federal de Trabajo. Ahora analizaremos algunas de las definiciones contenidas en la Ley Federal de 1970.

46 Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo TOMO I p. 57-60
* Convenio número 95 de 12 de diciembre de 1955

Se consideró, en esta Ley a la relación de trabajo: "Como la prestación de un servicio personal, subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen", sin embargo también se adoptó la idea del contrato que en ocasiones puede dar nacimiento a una relación de trabajo."⁽⁴⁷⁾

"En esta Ley no se habla del término contrato ya que sólo se refiere al documento donde se establecen las condiciones de trabajo. En el artículo 20 se conceptúa la relación y el contrato: " 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."⁽⁴⁸⁾ .

"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

⁴⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p.114

⁴⁸ Cfr. Idem

de un salario".

Los dos conceptos anteriores tiene la misma finalidad al referirse a la prestación de un servicio y producen los mismos efectos.

2.3 REFORMA A LA FRACCIÓN III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Anteriormente la fracción tercera del numeral referido señalaba "A falta de viuda , concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la mujer con quien el trabajador vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización."

(49)

c) "Como acertadamente señalan Trueba Urbina y Trueba

Barrera, lo dispuesto en la fracción III que excluye de derechos a las concubinas si concurren dos o más, constituye, además de una "lamentable penetración del derecho privado en el laboral", un "puritanismo jurídico" (Nueva Ley..., p. 203), plenamente injusto si se piensa que en la fracción 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."⁽⁵⁰⁾

Actualmente señala dicha fracción "A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la mujer con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el

⁵⁰ Idem

concubinato."(51)

En este capítulo vemos la importancia de las primeras leyes que tienden a la protección del activo, surgen como resultado de las injusticias y explotación de que eran objeto. El Derecho del Trabajo es proteccionista de los trabajadores. Referimos al respecto una idea de Alberto Trueba Urbina: "En general todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de los mismos tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora"(52)

Todas estas leyes aportaron o abrieron el camino para mejorar la situación y condiciones de trabajo. Como ya señalamos, encontramos desde ese entonces protección al trabajador y a su familia, en base a la dependencia económica.

51 Idem

52 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 5a edición. Porrúa. México. 1980. p.118

CAPITULO III

MUERTE DEL TRABAJADOR Y SUS EFECTOS

3.1 MUERTE DEL TRABAJADOR POR UN RIESGO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS.

Antes de hablar de ello tenemos que señalar , qué se entiende por riesgo de trabajo. La Ley Federal del Trabajo prescribe: "Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo" y en el siguiente artículo nos especifica 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, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo".

"Quedan incluidas en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel."

Y enfermedad de trabajo . "Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios":

De tal manera que " El trabajador está expuesto, en el ejercicio o con motivo de sus labores, a riesgos de trabajo, de los cuales es responsable su patrón ; obligación contenida en el artículo 123, apartado "A" fracción XIV, de la Constitución. Derecho incólume del trabajador desde 1917."

"Muchas son las causas que generan los accidentes de trabajo, y de acuerdo con la experiencia del Seguro Social Mexicano, que es la Institución que integra las más voluminosas, y completas estadísticas al respecto, las causas más relevantes en la ocurrencia de dichos accidentes de trabajo son: a) La falta o insuficiencia en la capacitación y adiestramiento para los trabajadores; b) la carencia de equipo de protección personal o la

negligencia para usuario; c) la alta presentación de condiciones peligrosas en los centros laborales; d) equipo inadecuado, y el desorden en la colocación de la materia prima"(53)

Las Leyes: Federal del Trabajo y la del Seguro Social reglamentarias del apartado "A" del artículo 123, sistematizan la obligación anterior, con diferencias notables. Ambas amplían el concepto de riesgos de trabajo, cuando se produce el traslado del operario directamente de su domicilio a la empresa o viceversa.

Por consiguiente cuando ocurre un siniestro, es decir la realización de un riesgo de trabajo puede tener como consecuencia de acuerdo con el dispositivo 477 alguna de las siguientes incapacidades:

I.- temporal

II.- permanente parcial

III.- permanente total; y

IV.- La muerte

Si el riesgo produce alguno de los supuestos mencionados, se debe indemnizar a los laboriosos directamente, o a sus familiares en caso de muerte, de acuerdo a lo establecido en el precepto 483 de la Ley de la Materia. En el comentario al mismo artículo por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera explican lo siguiente" Como el salario, las indemnizaciones deben pagarse directamente al trabajador; sólo en los casos de imposibilidad material podía efectuarse el pago por medio de carta poder suscrita por dos testigos, pero deberán tomarse todas las precauciones necesarias para evitar fraudes en perjuicio del trabajador. El apoderado deberá presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a los testigos para la autenticidad del mandato" (54)

El salario que se tome en cuenta para determinar las indemnizaciones será el que el trabajador percibía en la fecha en

54 LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 66a edición. Porrúa. México. 1991.p 208.

que se produzca la muerte; la indemnización comprenderá, cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte :

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

II.- El pago de la cantidad que fija el epígrafe 502. que es la siguiente "será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal".

En el precepto 506 encontramos la obligación específica que tienen los médicos de las empresas, fracción IV.- En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.

"La causa de muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se

practique, o por cualquier otro medio que permita determinarla."

Si se practica la autopsia, los presuntos beneficiarios podrán designar un médico que la presencie. Podrán igualmente designar un médico que la practique, dando aviso a la autoridad.

El patrón podrá designar un médico que constate la autopsia

"La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que las indemnizaciones por riesgos profesionales se equiparan a los alimentos, en cuanto que responden al mismo espíritu protector; en este caso, para garantizar la subsistencia de los deudos del trabajador que sufre el riesgo" (55)

"Continuando con la integración de la indemnización, en la Ley del Seguro Social, encontramos en los artículos 60, 71, 72 y 73, el pago de

dos meses de salario mínimo vigente y el otorgamiento de pensiones para los beneficiarios; cuando el trabajador estaba asegurado, el patrón queda obligado a dar aviso de la muerte al Instituto. Si la muerte ocurre cuando el trabajador se encontraba en estado de embriaguez, o bajo la acción de alguna droga enervante, el patrón queda liberado de responsabilidad, en la Ley del Seguro Social no importa de que manera ocurra se presente la muerte del trabajador, en virtud de que las pensiones asignadas a los beneficiarios consisten en los mismos porcentajes que se fijan por riesgos de trabajo". (56).

"El régimen del Seguro Social se atiende al estado de necesidad y a la dependencia económica. Consideramos que ese sistema es superior al de la Ley Federal del Trabajo, porque recibir una pensión y las prestaciones en especie aunque sean exiguas, significa protección perdurable a la familia que es el núcleo de la sociedad." (57)

56 Cfr. *Ibidem*, p. 377
57 *Idem*

La Ley establece a quién se debe pagar las prestaciones del trabajador y el orden que debe seguirse, así lo señala en el dispositivo 501, que en el siguiente capítulo estudiaremos, prescribe primero a: la viuda, o el viudo y a los hijos menores de dieciséis años y a los mayores de ésta edad si tuvieran incapacidad, concurren también los ascendientes, concubina y cuando faltan los anteriores, pueden concurrir quienes no son parientes pero acreditan dependencia económica y si no los hay tiene derecho a recibir las indemnizaciones el Instituto Mexicano del Seguro Social

MUERTE DEL TRABAJADOR POR UNA CAUSA DISTINTA A UN RIESGO DE TRABAJO.

El deceso del operario puede ocurrir por diferentes causas, es decir que no sea producto de la realización de un riesgo de trabajo; puede ser por una riña o un accidente, por alguna enfermedad que no es consecuencia de la realización del trabajo, sin embargo la muerte se presenta, y la Ley no señala un

procedimiento en específico para designar a los beneficiarios a lo que el Maestro Néstor de Buen Lozano hace la siguiente referencia:"... Pero no señala cuál debe ser el camino a seguir cuando el acontecimiento que dé origen al derecho del beneficiario no consista en un riesgo de trabajo. Trueba Urbina y Trueba Barrera, consideran que la determinación de los beneficiarios, en el caso del artículo 115, se hará con apoyo en el orden de prelación previsto en el artículo 501, pero no dicen nada acerca del procedimiento a seguir (nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 16ª edición, p. 65). Breña Garduño y Cavazos Flores, en su comentario al mismo artículo, subrayan la omisión de la Ley, al no precisar quiénes son los beneficiarios y cómo acreditar ese carácter (Nueva Ley Federal del Trabajo comentada y concordada, t. I, p.182)" (58)

Continúa explicando el autor en cita que "se está en presencia de una laguna de la Ley la cual habrá de colmarse de acuerdo a lo señalado en el artículo 17, es decir mediante la

58 DE BUEN, Lozano Néstor. Derecho del trabajo. p.612 y 613

analogía, con apoyo a lo dispuesto para casos semejantes por lo tanto se recurrirá a las normas relativas a los beneficiarios por riesgos profesionales." (59) .

3.3 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 115 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 115.- "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."

"Cuando existen derechos de carácter económico que no habían sido cubiertos , pero integraban ya su patrimonio, estos pueden ser exigidos por sus beneficiarios por la vía laboral y en base en este artículo 115., es importante determinar que se señala en su parte final del artículo mencionado que no se tiene la necesidad de llevar a efecto un juicio civil, es decir las reglas generales para la transmisión del patrimonio por causa de muerte

59 *Ibidem*

integran el derecho sucesorio, parte fundamental del derecho civil y que tiene, primordialmente, el carácter de un derecho común." (60)

"La sucesión laboral implica la transmisión de derechos de una persona a otra, y operará siempre y cuando dichos derechos sean impersonales, pues en caso contrario no se daría la sucesión". (61)

"La Ley señala el procedimiento que se debe seguir cuando la muerte ocurre por la realización de un siniestro de trabajo, para determinar a sus beneficiarios, pero no los alude cuando la muerte no es consecuencia de un riesgo de trabajo. Encontramos dos situaciones a resolver: el primero consistirá en la transmisión de los derechos ya adquiridos por el activo, como consecuencia de la relación laboral. Pueden consistir en salarios devengados o en indemnizaciones. El segundo constituye la

60 DE BUEN p.610

61 DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 406

determinación de los beneficiarios como consecuencia de la muerte del trabajador acaecida por un siniestro de trabajo

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, ya que solo reglamenta el procedimiento si proviene de un riesgo de trabajo, es a esta regulación a la que se acudirá para determinar a los sucesores y beneficiarios en los demás supuestos de muerte de un trabajador".
(62)

Se aplican las normas relativas a la muerte por riesgo de trabajo por analogía, ya que el Legislador no contemplo otras situaciones.

"En el derecho sucesorio laboral y derecho de los beneficiarios, la Ley sustituye la voluntad del trabajador, estableciendo el orden de prelación conforme al cual se van a destinar las prestaciones no pagadas al trabajador y a las cuales tenía derecho, y que deberán

62 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. p. 610 y 611

percibir según el orden legal establecido en el artículo 501 (que en el siguiente capítulo analizaremos. el cual contempla 2 elementos, la relación familiar y la dependencia económica" (63)

En el Derecho Laboral aún cuando no existe una adecuada reglamentación no se toma en cuenta la voluntad del laborioso, para el destino de las prestaciones devengadas ya que se apega únicamente al criterio de la dependencia económica.

Es importante señalar el comentario que nos menciona Néstor de Buen Lozano con el cual estamos de acuerdo "en los contratos colectivos de trabajo se encuentran otras soluciones más adecuadas. Consisten en la posibilidad de que el trabajador interesado designe a sus beneficiarios respecto de alguna ventaja contractual y sólo en su defecto, o cuando por algún motivo no pueda hacerse efectiva su declaración de voluntad (v.gr.: por muerte previa del beneficiario), se aplican las reglas contenidas en el artículo 501" (64)

63 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit.p. 616

64 *Ibidem.* p. 619

En el Derecho Laboral los procedimientos se rigen por una serie de principios, entre ellos el de concentración "De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben de ser breves en su tramitación. Lo contrario es el principio de dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos como ocurre en el derecho civil"(65)

Como ya señalamos anteriormente los dependientes económicos del obrero tienen la urgencia de cobrar las indemnizaciones y al establecerse en la Ley éste artículo 115 se favorece en cuanto al tiempo a los beneficiarios al no tener que recurrir a las sucesiones civiles

Para finalizar mencionaremos la reflexión de Jesús Castorena en relación a la determinación de aquellos: "Acaecida la muerte, deducida la acción de pago de la indemnización o recibido el aviso de aquella, la Junta Permanente de Conciliación, el Inspector del Trabajo o la Junta de Conciliación

65 TENA SUCK, Rafael y HUGO Irato Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo, Trillas. México. 1991. p. 22

y Arbitraje, averiguarán qué personas dependían económicamente del desaparecido, tanto en el lugar de la muerte como en el lugar de la residencia anterior del trabajador si la correspondiente al primer lugar fuera menor de seis meses, ordenaran la fijación de un aviso en el centro de trabajo por el que se convoque a los beneficiarios a deducir la acción dentro de 30 días y emplearán además para el mismo efecto, los medios publicitarios que estime pertinentes."(66)

Continúa explicando el mismo autor "La investigación se enviará a la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando no fuera ésta quien lo hubiera practicado.

"Comprobada la naturaleza de riesgo, con vista de la investigación la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará qué personas tienen el carácter de beneficiarios y por lo tanto derecho a la indemnización." (67)

Quando el patón realiza el pago de las indemnizaciones queda liberado de toda responsabilidad.

66 CASTOREÑA, Jesús. Manual de Derecho Obrero, 6a edición. Fuentes Impresoras. México. 1973. p. 169.
o/ Idem

CAPITULO IV

DEPENDIENTES ECONÓMICOS Y SUS DERECHOS LABORALES

4.1. PRINCIPIO DE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA.

En el Derecho Mexicano del Trabajo es importante el estudio de este principio como lo demostraremos en éste apartado que nos ocupa. A continuación invocamos el pensamiento del Maestro Mario de la Cueva quien al respecto dice que "la muerte del trabajador a resultas de un Infortunio de trabajo debe ser indemnizado; la idea no necesita justificación. Pero es importante determinar el criterio para atribuir la indemnización; la legislación extranjera se atuvo a la noción de familia civil y apenas se encuentran firmados intentos de reforma, la ley mexicana, en cambio postuló el principio de dependencia económica."(68)

En la Ley encontramos al respecto en el artículo 500 la siguiente referencia: "Cuando el riesgo realizado traiga como

68 DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. p. 154

consecuencia la muerte comprenderá... II. El pago de las cantidades que fija el artículo 502, en favor de las personas que dependieron económicamente del difunto, de acuerdo con el artículo siguiente", el cual lo estudiaremos más adelante.

"El propósito en el Derecho Mexicano del Trabajo es dar satisfacción a necesidades reales de los hombres, cuando un trabajador fallece a consecuencia de un Infortunio de trabajo, es importante determinar que personas quedan sin sustento, se adoptó este criterio ya que responde a la realidad y a las necesidades: la indemnización debe pagarse a las personas que vivían del salario del trabajador cualesquiera que sea el título de la vida común. El Derecho del Trabajo no se opone o ataca a la familia civil, hay ocasiones en que esa familia no existe o se encuentra desunida de tal forma que no existe en la realidad y el trabajador se ha incorporado a una familia natural, el Derecho Mexicano del Trabajo respeta dicha realidad cumpliendo de

alguna forma con la voluntad del trabajador fallecido. Confirmamos esta idea en la exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria. Así vemos que para el caso de que el trabajador sufre un accidente y éste trae como consecuencia la muerte del mismo, se va a llamar para que reciban la indemnización, no a los parientes que tendrían derecho a la herencia en caso de intestado, sino que se va a llamar a quienes dependían económicamente del trabajador." (69) cfr,

"Este principio no se aplica clégamente ya que al existir familiares del trabajador de acuerdo al Derecho Civil, es a éstos a quienes se les entregará la indemnización preferentemente sobre cualquier otra persona."(70)

La Ley Federal del Trabajo prevé que el derecho a recibir la indemnización tiene como fundamento esencial "la dependencia económica " del beneficiario respecto del trabajador fallecido, coexiste al lado del principio de la dependencia

69 IDELA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p.154

70 Idem

económica el de exclusión, que podemos advertir de la simple lectura del artículo 501, de tal manera que de estos dos principios podemos derivar dos situaciones para los causahabientes o presuntos beneficiarios. Primero.- Tienen a su favor la presunción de dependencia económica, *iuris tantum*, la esposa, los hijos legítimos o naturales reconocidos menores de dieciséis años y los ascendientes. Segundo.- Sólo a falta de los deudos anteriores, todas las personas que económicamente dependían del trabajador. De acuerdo a los principios anteriormente señalados que la Ley prevé debe sancionarse el derecho a recibir indemnización, en caso de muerte del trabajador, a la esposa a los hijos menores de dieciséis años legítimos o naturales y a los ascendientes, porque tienen a su favor la presunción de pleno derecho de la dependencia económica, es decir por regla general quien depende de un trabajador son sus parientes más cercanos, con exclusión de personas que sin contravenir la dependencia económica también prueben esa misma dependencia económica, porque el precepto legal otorga a estos últimos sólo a falta de los primeros. Mediante

únicamente a los que demuestra sólo su dependencia económica , pero nunca podrá otorgarse el derecho a recibir la indemnización de dependencia económica y conceder la indemnización conjuntamente a los dos grupos, cuya distinción y exclusión se establece en la Ley."(71)

Para efectos de la prueba para poder percibir las indemnizaciones es necesario acreditar la relación jurídica o la dependencia económica.

"La Ley rompió las normas rígidas de la prueba del parentesco y admitió un juicio de equidad en el artículo 501: El pago por indemnización, en caso de muerte, debe ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, la que apreciará la relación de hijos y esposa, sin sujetarse a las pruebas legales que conforme al derecho común acreditan el parentesco; pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil, si se le presentan. La resolución de la junta al ordenar

71 Cfr. *ibidem* p. 155-157

el pago de la indemnización, no producirá otros efectos legales".

(72)

"Los dependientes económicos del trabajador fallecido pueden probar la existencia de la dependencia económica por cualquier medio y entra en los problemas generales de la prueba, de tal manera que la familia civil, por llamarla de algún modo tiene a su favor la presunción de dicha dependencia, salvo prueba en contrario y quien diga ser dependiente del trabajador tiene la obligación de probarlo."(73)

Encontramos las siguientes tesis en relación con este tema.

"Dependientes económicos del trabajador. Pueden reclamar prestaciones pendientes de pago sin necesidad de juicio sucesorio. Las prestaciones pendientes de pago a la muerte de un trabajador deben ser pagadas, en caso de fallecimiento de éste, a sus dependientes económicos que las reclamen por medio de juicio

72 *Idem* p. 156

73 *Idem*

laboral respectivo, pues aunque tal procedimiento no se apoye en precepto expreso de la Ley Federal del Trabajo de 1931, tiene su justificación en los principios que derivan de la misma, toda vez que tales prestaciones constituyen percepciones pecuniarias emanadas del contrato de trabajo, que por lo mismo corresponden al trabajador, y a falta de éste por fallecimiento a sus beneficiarios y no a sus sucesores legales, en virtud de que aquellos tienen necesidades inmediatas que satisfacer para las que no cuentan con más medios que las remuneraciones derivadas del trabajo del propio trabajador y no pueden esperar para reclamarlas la dilatada tramitación de un juicio sucesorio, que además exige gastos casi inaccesibles a la gran mayoría de los dependientes de un obrero y también, las más de las veces, superiores a las cantidades pendientes de un obrero y también, las más de las veces, superiores a las cantidades pendientes de pago por el patrón."

Autoprecedencia: Apéndice 1975, Se parte, de Salto, tomo 42 p. 72

"Dependencia económica parcial.- Si la madre de un trabajador fallecido en accidente de trabajo acredita que este le entregaba en vida su salario aun cuando se demuestre que no constituía su único ingreso, debe considerarse como una dependencia económica parcial suficiente para acreditar su derecho de beneficiario de acuerdo con lo dispuesto por la fracción I del artículo 297 (actual 501 fracción II) de la Ley Federal del Trabajo"

Boletín: Informe 1978, Su Parte, de Sala, p. 25 A. D. 174/78

Período: Medicinas, 24 de abril de 1978, U.

Precedente: A. D. 7977/746. Administración de los Ferrocarriles Nacionales de México, 30 de enero de 1948, 3 v.*

4.2. DERECHOS QUE TIENEN LOS DEPENDIENTES ECONÓMICOS DURANTE LA VIDA DEL TRABAJADOR

Los dependientes económicos del trabajador tienen derechos durante la vida del trabajador, la mayoría de los cuales se consignan en nuestra Constitución así como también tienen aquellos que se han logrado ya sea por un contrato colectivo o un contrato ley los cuales son en principio para el

*Nota: La tesis mencionada está publicada en la página 154 del Boletín de Información Judicial correspondiente al mes de abril de 1948.

activo sin embargo muchos de ellos se hacen extensivos a los familiares de aquel o a quienes dependan de él.

Así tenemos en la fracción XII del artículo 123 Constitucional en donde encontramos la obligación del patrón de sostener escuelas. Al respecto Mario de la Cueva explica el significado de la educación de los trabajadores "es la primer medida de previsión social y se define como la organización encaminada a preparar a los hombres para un trabajo útil y eficiente. Su importancia es, justamente, ser uno de los problemas de la educación. En los pueblos donde la Instrucción primaria y secundaria es más adelantada el Derecho del Trabajo tiene únicamente que ver con la educación profesional; en México la cuestión más urgente es la Instrucción elemental y por eso fue motivo de especial preocupación para el Constituyente de 1917 y para el Congreso de 1931; pero también existen algunas normas para educación profesional".(74)

El autor en cita consideró que la instrucción en ambos aspectos es, la primera y mas urgente medida de previsión social. La empresa colabora con el Estado ya que es a este último a quien corresponde la impartición de la educación.

La primera vez que se consideró esta disposición fue en la ley de Cándido Agullar de 1914 que decía:

"Los propietarios instalarán y mantendrán escuelas primarias cuya instrucción será precisamente laica, con el personal docente necesario, si no hubiere escuela pública a distancia de la residencia de los obreros, menor de dos kilómetros".(75)

"En algunos estados se reprodujo el artículo constitucional, tal fue el caso de la Ley de Yucatán de 1918 y el artículo 34 de la Ley de 1926, en Veracruz se estableció como requisito que fuera una empresa grande y en beneficio de los hijos de los trabajadores. En Jalisco se exigió que fueran por lo menos

75 Idem

veinticinco niños y que no hubiere escuela oficial, algo similar ocurrió en Tamaulipas y Sonora."(76)

Este derecho es importante porque entre mejor este preparado un pueblo tiene mejores posibilidades de progresar.

"Estos requisitos se concretaron y precisaron en la Ley Federal del Trabajo al señalar que los patrones están obligados al sostenimiento de escuelas en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros rurales situados a más de tres kilómetros de las poblaciones y siempre que el número en edad escolar sea mayor de veinte."(77)r.

BENEFICIARIOS.

La Constitución dice que los empresarios deben establecer escuelas como un servicio a la comunidad y la Ley se refiere a los hijos de los trabajadores y a niños en edad escolar. Mario de la Cueva nos hace las siguientes aclaraciones:

"1.- La Ley limita la obligación en favor de los niños en edad

76 Cfr. Idem
77 Cfr. Ibídem p, 12-15

escolar, excluyendo en consecuencia, a los adultos. La limitación es justa; verdad que sería conveniente proporcionar instrucción a los hombres, pero no era posible, sin dañar seriamente la condición económica de una empresa, obligarla a sostener escuelas para todos los trabajadores de la comunidad. Previene también la Ley que el número de niños en edad escolar sea mayor de veinte, lo que es igualmente correcto, pues las pequeñas empresas no podrían soportar la carga."(78)

"2.- Muy debatida fue la cuestión de si las empresas reportan la obligación, exclusivamente, para los hijos de sus trabajadores o si se extiende a todos los niños que habitan en la comunidad. La Secretaría de Educación Pública, al responder a una consulta y apoyándose en una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, se inclinó por la segunda tesis; la ejecutoria es de 11 de noviembre de 1935, Toca 166/35/ 2a., Cia. Mexicana de Petróleo "El Águila S.A.". (79)

"Es inexacto que la fracción del artículo 8 de la Ley

78 Idem

79 Ibidem p. 14

Federal del Trabajo (1) obligue a los patrones a establecer escuelas donde se imparta educación, únicamente, a los hijos de los trabajadores pues dicho precepto no limita esa obligación en beneficio de los hijos de los servidores de la negociación sino que claramente previene que se deberán establecer los mencionados servicios en cuanto sean necesarios a la comunidad. Además, por el texto de la ley constitucional, es manifiesto que el legislador, expresamente, estableció la creación por parte del patrono, de esos servicios en beneficio de la comunidad, o sea, del núcleo de población que se forma con motivo de las relaciones económicas que crea la negociación, pues claramente aparece que la intención del Constituyente no fue la de que esos servicios abarcarán únicamente, a los hijos de los trabajadores, ya que teniendo en cuenta que los centros de trabajo respecto de los cuales se impone la obligación de que se viene haciendo referencia, agrupan individuos cuyo número está en íntima relación con la importancia de la explotación y, consecuentemente, con la utilidad que esta arroja individuos que quedan sustraídos de otros

centros urbanos que cuentan con los servicios públicos indispensables; en la fracción XIII del artículo 123, previene el Constituyente que, además de los servicios establecidos en la fracción XII deberán reservarse terrenos para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos, servicios estos últimos que, por su misma índole, corresponden a la satisfacción de necesidades generales y comunes al núcleo de población constituido por la afluencia de gentes al lugar donde se establece la negociación"(80)

Con lo anterior se corrobora que este derecho es en beneficio de la comunidad aun cuando en la fracción VIII del artículo 3o de la Ley, se habla de los hijos de los activos. Para efectos de este estudio nos interesa saber que en términos generales si son beneficiarios los hijos de los trabajadores, o sea los que dependen económicamente del trabajador

Otro derecho del operario es el de habitación

80 *Ibidem* p. 15

"El problema de la habitación adecuada y barata para los trabajadores y otros sectores de la población, es una cuestión vital para el Estado Mexicano. Ante el Congreso Constituyente de 1916/1917, el Licenciado Natividad Macías hizo resaltar la urgencia de una solución". En esa época como en la actualidad ha existido esa problemática de la vivienda aun con el esfuerzo que se ha hecho de proporcionar habitación a los trabajadores, esto es aun insuficiente ya que se une a otro problema como es la sobrepoblación en ciudades industriales principalmente."⁽⁸¹⁾

Respecto a esta situación el Constituyente de 1916/1917 señalaba en su artículo 123, fracción 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 además servicios necesarios a la

⁸¹ DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa .México. p. 25

comunidad, Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la poblaciones y ocuparon un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas".(82)

"Lo señalado en el párrafo anterior deriva de que la empresa mexicana es una Institución que debe procurar a los trabajadores un nivel decoroso de vida, le empresa no es para beneficio exclusivo del patrón, aun cuando sea el propletarlo, ya que quienes entregan su vida al trabajo son los trabajadores y por lo tanto se les debe proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas". Este fue a grandes rasgos el pensamiento del Licenciado Natividad Maclas. (83)

En la Ley de 1938 se señalaba en el artículo 3o: fracción III las obligaciones de los patrones.- "proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higienicas, por lo que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Si las negociaciones estan situadas

81 Idem
83 Idem

dentro de las poblaciones y ocupan un número de trabajadores mayor de cien, los patronos deberán cumplir con la obligación que les impone esta fracción.- El Ejecutivo Federal y los de las Entidades Federativas, en su caso atendiendo a las necesidades de los trabajadores a la clase y duración del trabajo, al lugar de su ejecución y a las posibilidades económicas del patrono, fijarán las condiciones y plazos entro de las cuales éste deba cumplir con las obligaciones a que se refiere esta fracción". (84)

Se obligaba a las empresas a proporcionar habitaciones cómodas e higienicas además deberían ser baratas, cuando no había construidas se entiende que deberían serlo, pudiéndose cobrar rentas las cuales deberían ser bajas accesibles al trabajador, que no excediera del 30% del excedente del salario mínimo para evitar que disminuyera el importe del salario.

Lo anterior no solucionaba el problema, ya que no

84 *Ibidem* p. 90

existía una reglamentación adecuada, por lo que surge la necesidad de crear una reforma. A continuación transcribimos el Ideario de la misma: "Este capítulo ha sido reformado radicalmente, haciendo abstracción de arcaicos sistemas políticos en que no se tomaban en cuenta las recomendaciones, y estudios de quienes difundimos el nuevo derecho social que nació en nuestra constitución de 1917, tan es así que toda la reforma se desenvuelve en torno de las soluciones que propusimos en la primera edición de nuestra obra "Nueva Ley Federal del Trabajo", que vio la luz pública el 8 de abril de 1970.

"Es satisfactorio para la clase obrera constatar que ahora la acción ejecutiva no sólo se apoya en la fuerza política sino en principios de la nueva ciencia social; siendo digna de mención la solución del Ejecutivo Federal respecto a la conversión de las aportaciones patronales en un ahorro social de carácter reivindicatorio del proletariado, fundada en la Ideología del artículo 123. Así pues transcribimos a continuación uno de nuestros

comentarios y sugerencias a la Ley reformada, en el capítulo de habitaciones para trabajadores el que aportamos desde el año de 1970 que decía: "Aun cuando se reproduce esencialmente la fracción XII del artículo 123 Constitucional, no se resuelve adecuadamente el problema habitacional de los trabajadores, ya que debió generalizarse el pensamiento del Constituyente de 1917, a fin de que todos gocen del beneficio de tener habitaciones, sin hacer distingos injustos y tomando en cuenta el desarrollo de industrias que se ha operado en nuestro país; por lo que es conveniente darle una solución adecuada al problema:

1o debe crearse el Instituto Social de la Vivienda Obrera, con representación de trabajadores, patrones y gobierno,

2o El patrimonio del Instituto se formará con la aportación de las empresas o patrones y el Estado, tomando en cuenta el número de trabajadores que laboren en cada empresa y el salario de los mismos, a semejanza del sistema cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social,

3o Deberán hacerse los estudios y las investigaciones que sean necesarios para la resolución del problema habitacional

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

dentro del término de tres años a que se refiere el artículo 143, así como la cooperación económica de los trabajadores para adquirir las habitaciones en propiedad o en arrendamiento". (85)

En la Ley Federal del Trabajo vigente encontramos consignada esta obligación en el numeral 138 que señala lo siguiente.- "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda, el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio:"

En los preceptos siguientes analiza la función del Fondo Nacional de la Vivienda, el objeto del mismo, es decir se van a crear sistemas de financiamiento para que los activos obtengan crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construcción,

⁸⁵ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Ob. Cit. p. 88, 89

reparación a sus casa, etc., "los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por representantes del gobierno, patronos y trabajadores."

En el precepto 141 prevé que " las aportaciones al Fondo Nacional de la vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a construir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetaran a las bases siguientes:

En los casos de Incapacidad total permanente, de Incapacidad parcial permanente, cuando está sea del 50% o más de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social, de jubilación o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos, a él o a sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos.

El numeral 141 prevé que "las aportaciones al Fondo Nacional de la vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicaran en su totalidad a construir depósitos en

favor de los trabajadores que se sujetaran a las bases siguientes:

1.- En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando esta sea del 50% o más; de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación; o de muerte del trabajador se entregará el total de los depósitos constituidos, a él o a sus beneficiarios con una cantidad adicional igual a dichos depósitos.

Para dar cumplimiento, se crea la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

En el artículo 2o se alude a que se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores" y el domicilio del mismo será en la Ciudad de México.

El trabajador que se encuentre en uno de los supuestos

establecidos en el dispositivo 40, es decir, que el laborioso cumpla sesenta y cinco años de edad o adquiera el derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50% o más en los términos de la Ley del Seguro Social, también en el mismo artículo se establece que el operario tendrá derecho a que la institución de crédito que lleve su cuenta individual de ahorro para el retiro, le entregue por cuenta del instituto los fondos de la subcuenta de vivienda situándoseles en la entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión vitalicia o bien entregándoselos al propio trabajador en una sola exhibición,

En el párrafo 3o del precepto 40 de la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, encontramos que: "El trabajador titular de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, deberá a la apertura de la misma designar beneficiarios. Lo anterior sin perjuicio de que en cualquier tiempo el trabajador pueda sustituir a las personas que hubiera designado, así como modificar, en su caso la porción correspondiente a cada uno de

ellos.

En caso de fallecimiento del trabajador, la Institución de crédito respectiva entregará el saldo de la cuenta individual de ahorro para retiro, a los beneficiarios que el titular haya señalado por escrito para tal efecto, en la forma elegida por el beneficiario de entre las previstas en este artículo. La designación de beneficiarios quedará sin efecto si el o los designados mueren antes que el titular de la cuenta.

A falta de los beneficiarios a que se refiere el párrafo anterior, dicha entrega se hará en el orden de prelación previsto en el dispositivo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

El enjundioso o sus beneficiarios, según corresponda, deberán solicitar por escrito a la Institución de crédito la entrega de los fondos correspondientes, acompañando los documentos que señale al efecto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

DERECHO A ESTUDIOS TÉCNICOS INDUSTRIALES O PRÁCTICOS

Este derecho lo encontramos consignado en el artículo 132, del Código Federal que dice "Son obligaciones de los patrones"... Fracción 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 sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiera becado, durante un año por lo menos; este derecho se relaciona con el de la educación de los

trabajadores."

La designación de los becarios deberá hacerse de común acuerdo entre patrón y trabajadores o sindicatos. Cuando existen varios sindicatos estos podrán de acuerdo al número de agremiados designar beneficiarios o becarios. El patrón podrá proporcionar esa enseñanza en escuelas, academias, o centros de enseñanza del país y sólo cuando no las hubiere en el territorio nacional es cuando deberá mandar los becarios al extranjero.

En cuanto a lo dispuesto en la parte final de esta fracción de que el activo que haya terminado sus estudios deberá prestar sus servicios al empleador durante un año por lo menos consideramos que es muy difícil de obligarlo a cumplir cuando no existe la voluntad por parte del laborioso, aparte de que va contra lo dispuesto en la Constitución General de la República la cual previene que nadie podrá ser obligado a prestar sus servicios personales, sin su pleno consentimiento.

El importe de las becas, según el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, deberá cubrir, además del salario, los gastos necesarios para que el estudiante realice sus estudios y lleve una vida decorosa.

El incumplimiento por parte del patrón de esta obligación se encuentra previsto y castigado por el inciso III del artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo que establece lo siguiente:

"Se impondrá multa cualificada en los términos del artículo 992, por el equivalente de tres a noventa y cinco veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132 fracciones: IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV, Y XXII."

"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." este es otro derecho del trabajador .

"Aunque en términos generales sabemos que corresponde al Estado proveer de los servicios públicos y sociales que requiere la comunidad, como los anteriormente señalados, cuando el patrón, en su interés y beneficio, establece su empresa, industria, fábrica centro de trabajo con las características señaladas en la fracción que comentamos, en lugares apartados de las poblaciones, es a él o a quien la Ley Federal del Trabajo impone la obligación de tener o reservar un terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de los servicios antes referidos."(86)

Estimamos conveniente dejar aclarado que cuando la

86 BORREIL, Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1992. p.

Ley dice "que cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes..." se esta refiriendo no al número de laboriosos sino de estos y sus familias, ya que tanto el operario como sus familias requieren de los servicios municipales, mercados y centros recreativos.

Del examen de la fracción del precepto que comentamos se observa que el empleador solo tiene la obligación de proporcionar el terreno y no la de hacer las erogaciones necesarias para la construcción o instalación de los servicios aludidos.

Esta obligación patronal a manera de lo dispuesto en la fracción XII, cuarto párrafo del apartado "A" del artículo 123 Constitucional resulta evidentemente exagerada e implica una inversión adicional al negocio tan importante que ha hecho que en la práctica no se cumpla, porque de realizarse esta obligación sería en muchas ocasiones incosteable para las empresas.

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Su fundamento lo encontramos en la fracción XXIX, apartado "A" del artículo 123 del Código Político y 132 fracción XI de la Ley Reglamentaria que prescribe, como se organizará la seguridad social; las bases mínimas; al unísono señala que tendrán derecho a la misma los trabajadores y sus familiares, además de asistencia médica y medicinas en los casos y en la proporción que determine la Ley.

Así mismo se cubrirán los accidentes y enfermedades profesionales, no profesionales, maternidad en su caso, jubilación, invalidez, vejez y muerte.

4.3 DERECHOS QUE ADQUIEREN LOS DEPENDIENTES ECONÓMICOS AL MORIR EL TRABAJADOR

Existen derechos que nacen o son adquiridos por los dependientes económicos al morir el trabajador. A lo anterior

algunos autores lo llaman Derecho Sucesorio Laboral.

El Maestro José Dávalos Morales hace el siguiente comentario" Cuando un trabajador fallece y antes de este acontecimiento había devengado ciertas prestaciones de carácter económico y las mismas no le habían sido cubiertas, sus beneficiarios tendrán derecho a exigir y percibir dichas prestaciones". (87)

Por su parte Néstor de Buen Lozano dice lo siguiente "... Los derechos de contenido económico del trabajador, por alguna razón, no le hayan sido cubiertos oportunamente y que éste fallezca. En ese caso las prestaciones de que se trate, que integraban ya su patrimonio, habrán de ser transmitidas a quienes, de acuerdo, con la Ley, tengan derecho a ello." (88)

"Los problemas que deben resolverse son, consecuentemente , dos: el primero consistirá en la transmisión de los derechos ya adquiridos por el trabajador, como consecuencia de la relación laboral. Pueden consistir en salarios devengados o en

87 DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. 5a edición actualizada. Porrúa, México. 1949. p.415
88 DE BUEN, Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. 5a edición. Porrúa 1991. México. p. 612

Indemnizaciones. El segundo constituye la determinación de los beneficiarios como consecuencia de la muerte del trabajador acaecida por un siniestro de trabajo. Tienen una problemática diferente que es oportuno precisar, aún cuando, en razón de lo expuesto, su solución sea común". (89)

LA SUCESIÓN LABORAL

"Sucesión es la sustitución de una persona en los derechos transmisibles de otra, según nos dice Castán Tobeñas... La sucesión puede ocurrir en dos situaciones distintas entre vivos y por causa de muerte. La primera encuentra múltiples caminos para producirse. Así el contrato de la usucapión, o prescripción adquisitiva, la ocupación violenta, particularmente en el derecho internacional, etc. La segunda normalmente, se produce como consecuencia, bien de un negocio jurídico: el testamento, cualquiera que sea su especie, bien de un acto procesal, la sucesión ab intestato o intestamentaria". (90)

89 *ibidem*. p 615

90 *ibidem*. p 613

"Toda sucesión implica necesariamente, la transferencia de un derecho que no sea personalísimo, pues en caso contrario no se daría la sucesión; como por ejemplo con los siguientes derechos: la relación laboral derecho de antigüedad, preferencia, etc."(91)

El segundo de los autores referidos manifiesta en relación al mismo asunto lo siguiente: "En el Derecho del Trabajo es evidente que también hay derechos intransmisibles, verbigracia, la muerte del trabajador extingue la relación laboral (art. 53-II), sin que sea posible, jurídicamente, la sucesión en el puesto. En realidad, los derechos a la estabilidad en el empleo, los de antigüedad y otros son intransmisibles. Ni siquiera sería válido convenir el reconocimiento de una antigüedad ficticia, v.g.: la que tuvo un trabajador anterior, porque con ello se afectaría derechos de otros trabajadores, especialmente los que se vinculan a la ocupación de vacantes o de puestos de nueva creación".(92)

Señala, así mismo que hay derechos, sin embargo

91 DÁVALOS, José. Ob. Cit. p 416

92 DE BUEN, Lozano Néstor. Ob. Cit. p. 614

que sí son transmisibles por vía de sucesión. Esto ocurre con todos los que tienen un contenido económico. Aquí es preciso hacer una aclaración: para que sea transmisible el derecho es necesario que previamente haya integrado un activo en favor del trabajador, pero que en el momento de su muerte, aún no haya sido hecho en efectivo. Es decir, la sucesión laboral tiene un campo muy limitado y sólo comprende, como señala el artículo 115 "las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse". En otras palabras las prestaciones ya pagadas, cobradas directamente por el trabajador, no pueden ser objeto de sucesión laboral, sino de sucesión civil." (93)

"Los beneficiarios del trabajador no tienen tan sólo derecho a percibir las prestaciones que quedaron pendientes de cubrirse, sino tienen, incluso, derecho a ejercer las acciones que no haya hecho valer el trabajador y que no resultaren extinguidas por el hecho de su muerte y, además, de continuar con las ya iniciadas por el trabajador, sin que como ya se mencionó, se tenga

93 Idem

necesidad de seguir un juicio sucesorio de carácter civil.(94)

Se puntualizó anteriormente que los beneficiarios tienen derecho a recibir indemnización, por supuesto en caso de fallecimiento del activo, la cual comprenderá de acuerdo al artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo: "I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502" La cantidad aludida en dicho precepto será de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió aquel durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal, por supuesto, si hubiera habido.

4.4. PROCEDIMIENTO PARA DESIGNAR A LOS BENEFICIARIOS

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

⁹⁴ *Ibidem.* p. 615

La Ley mezcla dos factores distintos para establecer los derechos de sucesión de beneficiario: la relación familiar, matrimonial, de parentesco o concubinario y la dependencia económica. Los primeros juegan en un orden de preferencia siempre condicionado a la comprobación de la segunda".(95)

Como ya se mencionó los beneficiarios con derecho a recibir indemnizaciones de acuerdo al dispositivo 501 serán:

"La viuda o el viudo , los hijos del trabajador, los ascendientes, a falta de viuda concurrirá la concubina, si la hubiera, las personas que dependían económicamente del trabajador, que acrediten dicha dependencia. A falta de las personas señaladas concurrirá el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el apartado siguiente estudiaremos a los beneficiarios antes mencionados."

La Ley establece un procedimiento para designar a los beneficiarios cuando la muerte es por la realización de un siniestro

95 DE BUEN, Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Ob. Cit. p. 616

en el trabajo y por deducción este mismo se aplica a la sucesión laboral, previsto en el numeral 503 que prescribe lo siguiente:

"Para el pago de la Indemnización en los casos de muerte por riesgos de trabajo se observarán las normas siguientes:

I.- La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la Indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar que 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 comparecieran 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 y Arbitraje o al

Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior";

III.- La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y arbitraje o el Inspector del trabajo, 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 por las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando que personas tienen derecho a la

Indemnización:

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

Respecto a este artículo Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera hacen el siguiente comentario: "Investigación de la Dependencia económica para percibir la indemnización en los casos de riesgos de trabajo, se encomienda a las Juntas de

Conciliación y Arbitraje, inclusive a las Juntas de Conciliación e Inspectores del Trabajo que son autoridades administrativas del trabajo. En cuanto al pago, sólo libera al patrón cuando lo hace por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje."

En relación con la parte final del comentario anterior, el patrón también queda liberado del pago cuando éste prueba la no dependencia económica, a continuación transcribimos la siguiente Jurisprudencia:

"DEPENDIENTES ECONÓMICOS PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS DE TRABAJO.- Los ascendientes del trabajador fallecido a consecuencia de un riesgo de trabajo tienen reconocida en la Ley su calidad de beneficiarios de la indemnización correspondiente, los cuales podrán ser excluidos de dicho beneficio si el patrón o cualquier parte interesada en el juicio prueban la no dependencia económica de dichos ascendientes respecto del extinto trabajador, de tal manera que si la Junta condena a que les sean cubiertas las prestaciones de mérito a los ascendientes, el pago hecho por el patrón en cumplimiento de la resolución de la Junta lo libera de toda responsabilidad proveniente de dicha causa respecto de posibles beneficiarios que se presenten con posterioridad a deducir sus derechos, atento a lo dispuesto por la fracción VII del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 180/82.-Instituto Mexicano del Seguro Social.- 3 de noviembre de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

PRECEDENTES 4a SALA Séptima Época. Volumen Semestral 163-168. Quinta parte. Pág. 17

PRECEDENTES 4a Sala Informe 1982 SEGUNDA PARTE TESIS 47 pág. 42.
Tesis que han sentado precedente:

Amparo directo 2737/81.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 24 de agosto de 1981.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

4a Sala Séptima Época volumen 151-156 Quinta Parte Pág. 15

Amparo directo 3474/80.- Petróleos Mexicanos.- 10 de Noviembre de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo

4a Sala Séptima Época Volumen 139-144 Quinta Parte Pág. 21.

Amparo directo 7999/79.- Soledad Orfíz Aguirre.- 11 de Junio de 1980. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.

4a SALA Séptima Época Volumen 133-138 Quinta parte Pág. 23

"Los dependientes económicos del trabajador pueden reclamar las prestaciones pendientes de pago, sin necesidad de acudir previamente a los juicios sucesorios. JURISPRUDENCIA. ACTUALIZACIÓN IV LABORAL, tesis 489, Pág. 254.

"Este mismo procedimiento se sigue en vía Interlocutoria, en los casos en que fallece un trabajador durante un juicio y para su continuación se presenta quien afirma ser su legítimo sucesor"(96)

"Lo esencial en el procedimiento establecido en el artículo 503 es el requisito de publicidad que se exige cumplir, en términos razonables, ya que ha de publicarse el aviso en el lugar

de trabajo. Por otra parte la investigación que debe practicarse.-
no se dice de que manera puede ser, igualmente, una excelente
solución."(97)

1. Señala Néstor de Buen Lozano que queda abierta la
posibilidad de que otras personas con igual o mejor derecho
se presenten con posterioridad a deducirlos, aún cuando en
ese caso habrán de hacerlo sólo en contra de los
beneficiarios que lo hubieran recibido

NATURALEZA JURÍDICA DE LA DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIO.

"Resulta complicado determinar la naturaleza jurídica
de la designación de beneficiarios, ya que el trabajador antes de
dejar de existir no tiene ningún derecho a designar beneficiario, ni
tiene el en sí, derecho a ninguna indemnización que forme parte
de su patrimonio, pues la misma sólo formará parte de su patrimonio
al morir, patrimonio que pasará a manos de sus beneficiarios y en el

97 Idem

caso mencionado del contrato colectivo de trabajo se ha sostenido que debe prevalecer lo dispuesto por la Ley".(98)

4.5. ESTUDIO DE LOS ARTÍCULOS 17 Y 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es necesario el estudio de los preceptos legales aludidos, en virtud de que la mencionada Ley de acuerdo con Néstor de Buen Lozano que apunta: "Plantea un procedimiento especial para la determinación de los beneficiarios en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, pero no señala cual debe ser el camino a seguir cuando el acontecimiento que de origen al derecho del beneficiario no consista en un riesgo de trabajo. Trueba Urbina y Trueba Barrera, consideran que la determinación de los beneficiarios, en el caso del artículo 115, se hará con apoyo en el orden de prelación previsto en el artículo 501, pero no dicen nada acerca del procedimiento a seguir, Breña Garduño y Cabazos Flores, en su comentario al mismo artículo,

98 DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit. p. 419

subrayan la omisión de la Ley, al no precisar quienes son los beneficiarios y como acreditar ese carácter."(99)

De la lectura de lo anterior desprende Néstor de Buen Lozano que estamos en presencia de una laguna de la Ley que habrá de colmarse de acuerdo a lo ordenado en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación transcribimos:

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o , se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución. "Nos parece obvio que habrá de integrarse esta laguna mediante la analogía, esto es, con apoyo en disposiciones que regulan casos semejantes y por lo tanto , parece que las normas de donde habrá que extraer el principio inspirador serán, precisamente las relativas a los beneficiarios por riesgos profesionales."(100)

99 DE BUEN, Lozano, Néstor. Ob. Cit. p. 413

100 Idem

El epígrafe 501 señala quiénes son las personas que tienen derecho a recibir indemnizaciones en caso de muerte del trabajador, que son las siguientes:

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

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

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

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

V.- A falta de las personas mencionadas en la fracción anterior, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

"Comentario: Las fracciones III y IV constituyen una reforma acertada, de acuerdo con la tesis que sostuvimos en el sentido de que la antigua fracción III desvirtuaba la teoría de la dependencia económica en relación con las concubinas, reproduciendo en parte el artículo 1635 del Código Civil. También manifestamos nuestro repudio a la fracción III, que ahora se reforma, toda vez que como aparece en nuestro comentario anterior consideramos lamentable la penetración del Derecho Privado en el Derecho Laboral, originando una burda injusticia para

las concubinas, ya que si el laborioso tiene más de dos concubinas, ninguna tenía derecho a la indemnización, aunque ambas dependieran económicamente de él. Por fortuna desapareció ya ese "puritanismo jurídico" y se tomó en cuenta nuestra crítica; la indemnización debe repartirse entre quienes dependen económicamente del trabajador. Asimismo, tomando en cuenta nuestra sugerencia, se corrigieron errores de lenguaje, pues por lo que se refiere a la fracción IV, el legislador de 1970 incurrió en lamentable error al utilizar el término "concubino" que no existe en el lenguaje español ni en el jurídico, toda vez que en el vocablo correcto es el de concubinario tratándose del hombre y de concubina por lo que respecta a la mujer."⁽¹⁰¹⁾

Néstor de Buen Lozano manifiesta lo siguiente: "

"a) Mantiene una línea de sucesión preferentemente femenina, olvidando que en un país como el nuestro -y esto ocurre

¹⁰¹ Ley Federal del Trabajo. Comentario al artículo 501

cada día con más frecuencia tanto el hombre como la mujer participan en el trabajo y su aportación es igualmente importante. La falta de uno o de otra debe de generar idénticos derechos, sin condicionarlos, por lo que hace al viudo, a que padezca una incapacidad de cincuenta por ciento o más."(102)

"b) Los ascendientes no deben concurrir con la viuda o con los hijos del trabajador fallecido, a menos que acrediten que si dependían económicamente de éste. 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."(103)

Continúa su explicación el autor en comentario en el sentido de que: "Se ubica como beneficiario, en última instancia, al

102 DE BUEN, Lozano Néstor p. 616 y 617
103 *Ibidem* p. 617

Instituto Mexicano del Seguro Social que viene a desempeñar de esta manera una función semejante a la de la Secretaría de Salubridad y Asistencia Pública, en materia de sucesiones civiles. No creemos que esto pueda tener mayor eficacia mientras no se llame a juicio, en todos los casos, al propio Instituto."(104)

En relación tenemos la siguiente Tesis:

**BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO
PRESUNCIÓN A SU FAVOR DE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA.**
Conforme al artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, fracción I, tienen derecho a recibir indemnización en caso de muerte del trabajador, la viuda del mismo y los hijos menores de 16 años, así como los mayores de la indicada edad si tienen una incapacidad de 50% o más; por lo que si se acredita en juicio los precisados caracteres, la Junta no causa agravio si no estudia probanzas referentes a la dependencia económica de las referidas personas, toda vez que las mismas tienen a su favor dicha presunción.

CONCLUSIONES

Primera.- señalaremos que : Cuando el trabajador muere como resultado de un siniestro de trabajo, la ley establece un procedimiento y señala quienes son los beneficiarios. No existe mayor problema en este supuesto más que acreditar la dependencia económica

Segunda.- Destacamos la importancia del principio de la dependencia económica, las personas que quedan sin sustento, cuando el trabajador fallece, una vez determinadas, son a ellas a quienes debe pagarse las indemnizaciones, no importando si no tiene parentesco civil, sino atendiendo realmente a quienes el trabajador atendía y entregaba su salario.

Tercera.- Cuando el trabajador muere por una causa distinta a un siniestro de trabajo, la ley no establece específicamente, quiénes pueden exigir o reclamar las prestaciones a que tienen derecho, lo cual se va a solucionar mediante la analogía, es decir igual que casos semejantes, como lo es la muerte del activo producida por un riesgo de trabajo.

Cuarta.- Que el propio trabajador designe a sus beneficiarios ya sea en el contrato colectivo, o bien en el contrato ley. De esta forma se continúa protegiendo los intereses de los dependientes económicos, porque nadie conoce mejor el destino del salario que el mismo operario.

Quinta.- No estamos contraviniendo lo que dice la Ley, porque si bien es cierto que ésta señala que se resuelva mediante la analogía, también es cierto que el contrato colectivo es una figura permitida en la ley, mediante el cual se va a mejorar las condiciones que la ley establece, y se continúa con el espíritu de las indemnizaciones que es el de garantizar la subsistencia económica del trabajador, ya que al morir éste se pierde la fuente de ingresos de la familia.

Sexta.- Las indemnizaciones, prestaciones de carácter económico, acciones pendientes, etc. se reclaman sin requerir de juicio sucesorio, atendiendo a la materialización y urgencia de los beneficiarios, porque sus necesidades son inmediatas y prioritarias ; en caso de que fuera por sucesión civil se atendería contra la

protección que se pretende dar a los deudos, en virtud de lo tardado y costoso del procedimiento.

Séptima.- Puede existir lo que algunos autores llaman la sucesión laboral, y no acudir a la similar civil, en virtud del principio de autonomía del Derecho Laboral. Además encuentra su justificación en otro correlativo que se aplica en el Derecho Procesal del Trabajo y es el de concentración que previene que los juicios deben ser breves en su tramitación y como ya señalamos es prioritario entregar las indemnizaciones y demás prestaciones a los beneficiarios del trabajador fallecido.

Octava.- Los trabajadores y sus beneficiarios tienen derechos, como: la educación, la habitación, seguridad social, etc. que obtienen a través de su actividad y por ningún motivo se les deben suprimir, en virtud de que se los han ganado; por el contrario, deben respetarse y cumplir con ellos y lograr así algo de la protección y reivindicación que emerge del espíritu refulgente, tonificador del artículo 123 Constitucional.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Pac. 1994.
- 2.- BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
- 3.- BORREILL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1992.
- 4.- CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero, 6a edición. Fuentes Impresores. México. 1973.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral, 6a edición. Trillas. México. 1989.
- 6.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo 1, 4a edición. Porrúa. México. 1991.
- 7.- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.
- 8.- DE BUEN IOZANO, Néstor. Derecho el Trabajo. Tomo 1. 8a edición. Porrúa. México. 1987.
- 9.- DELGADO MOYA, Rubén. Elementos del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1962.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1, 8a edición. Porrúa. México. 1993

- 11.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo 11, 8a edición, Porrúa. México. 1991.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1 ,13a edición. Porrúa. México. 1993.
- 13.- GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del Trabajo. Tomo 11. Talleres Gráfico Galeza. Colombia.1962.
- 14.- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones, 7a edición. Porrúa. México. 1990
- 15.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, segunda edición. Pac. México. 1992.
- 16.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho del Trabajo. Gráficos Andrea Doria. México.1967.
- 18.- TENA SUCK y Hugo Italo Morales Saldaña . Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México.1991.
- 19.-TRUEBA-URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 6a edición. Porrúa. 1981.

DICCIONARIOS

- I.- Rubinsteln, Santiago. Diccionario del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1913
- II.-Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo II B-CLA. Editorial Bibliográfica Argentina. 1967.

LEGISLACION

A.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa. México. 1995.

B.-Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera 66a edición. Porrúa. México

C.-Ley del Seguro Social. Trillas . México 1992.

CH.-Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores. Porrúa. México. 1995.