

425  
204



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

**CAMPUS ARAGÓN**

**“DESIGNACION DE BENEFICIARIOS POR LA  
MUERTE DEL TRABAJADOR DENTRO DE UN  
PROCEDIMIENTO LABORAL”**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**ROJAS ROJAS ANDRES**

**ASESOR:**

**DR. ARTURO ARRIAGA FLORES**

265425

**MÉXICO**

**1998**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

D E D I C A T O R I A S

**A TI SEÑOR**

QUE PIADOSO ERES Y ME SOCORRES  
DIA A DIA, CON TUS ENSEÑANZAS  
HAZ ENCENDIDO EN MI ALMA EL  
ANHELO DE SEGUIR TUS PASOS Y  
VUELVO A QUERER REALIZAR UN  
INTENTO MAS MARCHANDO JUNTO A  
TI Y SERAS MI GUIA Y MI  
MAESTRO.

**A LA UNAM Y EN  
ESPECIAL DE CAMPUS  
ARAGON**

POR APORTAR TODO PARA MI FORMACION  
PROFESIONAL.

A MIS PADRES

SRA. CONSUELO ROJAS GOMEZ

GRACIAS POR EL SACRIFICIO QUE

HAZ HECHO POR DARME UNA

EDUCACION, RECUERDA QUE AL

FINAL TODO VALE LA PENA.

A MIS HERMANAS :

CONCEPCION, CONSUELO, ABIGAIL Y

JAZUI.

POR SU GRAN MOTIVACION Y ALEGRIA

EN LOS MOMENTOS DE TRISTEZA

DURANTE MI VIDA.

**A MIS MAESTROS:**

*Y A SUS CONOCIMIENTOS COMPARTIDOS*

**A MI JURADO**

*POR RESPETAR MI TRABAJO Y SER  
PACIENTES CONMIGO.*

**A MI EXCELENTE**

**ASESOR:**

AL DR. ARTURO ARRIAGA FLORES

A SU GRAN AMISTAD DENTRO Y FUERA

DE LA ESCUELA, Y MAS QUE UN

PROFESOR UN AMIGO.

**A MIS AMIGOS**

POR SU AYUDA Y COMPRENCION A LO

LARGO DE LA LICENCIATURA.

**A MI NOBIA**

QUE NUNCA ME VOLTEO LA ESPALDA  
CUANDO MAS LA NECESITABA, Y POR  
ESTAR CONMIGO EN LAS BUENAS Y  
EN LAS MALAS. TE AMO HILDA.

A TODOS LOS QUE DIRECTA O  
INDIRECTAMENTE HICIERON POSIBLE  
LLEGAR A ESTE LUGAR.



# INDICE

Introducción .....	I
<b>CAPITULO 1</b>	
<b>DERECHO DEL TRABAJO</b>	
1.1 Concepto de Derecho del Trabajo .....	1
1.2 Ubicación Doctrinal .....	6
<b>CAPITULO 2</b>	
<b>LA RELACION JURIDICO-LABORAL</b>	
2.1 Sujetos de la relación individual de trabajo .....	11
2.1.1 Trabajador .....	19
2.1.2 Patrón .....	28
2.2 Elementos de la relación laboral .....	33
2.2.1 Subordinación .....	34
2.2.2 Salario .....	42
<b>CAPITULO 3</b>	
<b>PROCEDIMIENTOS LABORALES</b>	
3.1 Procedimiento Ordinario .....	49
3.2 Procedimiento Especial .....	62
<b>CAPITULO 4</b>	
<b>LA SUCESION LABORAL</b>	
4.1 Sucesión de acciones .....	68
4.2 Sucesión de prestaciones .....	74
<b>CAPITULO 5</b>	
<b>CONTINUACION PROCEDIMENTAL POR MUERTE DEL TRABAJADOR</b>	
5.1 Convocatoria a beneficiarios .....	79

5.2 Audiencia de designación de beneficiarios .....	88
5.3 Proyecto de modificación a los artículos 115 y 774 de la Ley Federal del Trabajo .....	90
Conclusiones .....	99
Bibliografía .....	107

## INTRODUCCION

De las relaciones entre los hombres y de la necesidad de progreso, en cualquier época se da un trabajo, y a lo largo de la humanidad la explicación del hombre por el hombre fue un gran negocio, lo que hizo que naciera el establecimiento de Leyes para regular la prestación y recepción de servicios; en nuestro país se implantó en la Constitución Política que es la Máxima Legislación y ésta es un medio de control para proteger a los trabajadores y en especial a los obreros que por muchos años sufrieron las violaciones a sus derechos.

El Derecho Del Trabajo apareció como una forma de protección hacia las clases más desprotegidas y con el paso de los días los concedores de esta materia son los encargados de separarlo del Derecho Público y del Privado, dándole su naturaleza Jurídica como Derecho Social, desde luego hay que estudiar porque.

La Ley Federal del Trabajo como a Ley relativa al Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, es la encargada de poner las normas y disposiciones básicas entre los sujetos de la relación de trabajo (patrón y trabajador), teniendo en mente las organizaciones o sindicatos, pero el objetivo principal es la comprensión del vínculo laboral visto desde dos puntos: el jurídico y el doctrinal, así como sus elementos: la prestación de un servicio personal subordinado a cambio de un salario.

Los conflictos siempre van a existir y no se pueden pasar por alto y en esta materia no es la excepción, por lo cual tomaremos dos de los principales procedimientos los cuales son: el ordinario y el especial.

En otro extremo y considerando al salario de un trabajador como su forma de sustento y el de su familia, así también las demás prestaciones derivadas de la relación laboral y la falta de su principal acreedor, tenemos la continuación de éstos, que no perecen con la muerte, de ahí la necesidad de hablar de una sucesión de acciones y de prestaciones y distinguir una de otra, así como entender la inexistencia del Derecho Sucesorio Laboral y cambiarlo por un Derecho De Beneficiarios.

En la Ley Laboral existen varios aspectos considerados como lagunas que pueden afectar a los sujetos de la relación de trabajo y a terceros que se unen con ello, un ejemplo claro de este dicho lo es en el caso de que un trabajador tenga formulada una demanda en contra de su patrón y éste fallece durante la secuela sin saber cual es el actuar de las Juntas De Conciliación Y Arbitraje, cuando en ocasiones señalan como beneficiarios a la persona que presenta actas de matrimonio, acta de defunción, acta de nacimiento de sus hijos, esto sin pensar la existencia de otros beneficiarios.

En la citada Legislación no hay solución específica a este problema , pero en su artículo 17 hace notar que a falta de

disposición expresa en la Ley, se tomarán las disposiciones que regulen casos semejantes, es decir, se puede utilizar la llamada analogía y es a través de esta última como se puede despejar esa incógnita.

Por lo cual al igual que en los riesgos de trabajo esta singular eventualidad debe ser tomada como un aspecto de continuidad como lo establece el artículo 115 de la Ley Laboral y en el particular caso tomando en cuenta también a los beneficiarios que el trabajador haya designado y en el supuesto de que no fuesen mencionados suplir con situaciones parecidas.

## CAPITULO I DERECHO DEL TRABAJO

### II CONCEPTO

El hombre como célula de la sociedad, tiene diversas actividades en su hábitat, es decir, en el medio en donde se desarrolla, por lo cual es que partiendo de lo general para llegar a lo particular, afirmamos que el Derecho es el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta de los hombres en sociedad, dentro de este precepto se desprende que deben existir diferentes normas con la finalidad de regir a los variados comportamientos de todos y cada uno de los miembros de una colectividad, y una de esas ramas es la relativa a regular a las relaciones entre las personas que prestan un servicio, ( trabajadores ) y aquellos que lo reciben ( patrones ).

Cuando los trabajadores ( en especial la clase obrera ) con la lucha de clases y a través del tiempo logró regular y lo mejor de todo legislar o hacer que se legislara al trabajo y sus condiciones, reconociendoseles como humanos y no como bestias; pero no siempre se le consideró al trabajo como tal siendo que algunos lo llamarón arrendamiento de servicios, otros compra-venta de servicios, algunas veces se le comparó con la asociación y hasta con el mandato, cuando se le coincide ya como lo que es (como trabajo) a nuestro campo de estudio se le denominó de muchas maneras:

A) La primera denominación fue Derecho Industrial o

Legislacion Industrial, por que fue precisamente en la industrial, donde se inicia el movimiento de los trabajadores; principalmente en países como Inglaterra, fue aqui el comienzo de la Revolución Industrial, el obrero fue substituido por maquinarias que trabajaran menos y produciendo más, provocando el despido de varios de ellos y de ahí su descontento.

B) Derecho Obrero, se tiene la falsa creencia que el término obrero es sinónimo de trabajador, loque es totalmente equivoco porque hay diferentes tipos de trabajos ( no sólo el obrero ) por lo tanto Derecho Obrero es inapropiado, toda vez, que de sus propias letras se desprende el hecho de anunciar un tipo de trabajo; ( trabajador es el género y obrero es la especie). .

C) Muchas de las veces se habla de un Derecho social ( especialmente en España ) no obstante esta palabra es demasiado amplia y compleja; muchos tratadistas coinciden en ocuparse de él como corriente autónoma del Derecho Público y del Derecho Privado.

D) Se utiliza Derecho Laboral; de forma literal laboral es la actividad que se desarrolla en el campo labrando la tierra y opera con actividades agrícolas; en Inglaterra la letra laboral se le socio con lo perteneciente al trabajo en general y no en un trabajo en especial, porque el Partido Laboralista reunió a sindicatos , cooperativas y trabajadores sin importar su clase, esto no sucedio con el Derecho Obrero, la fuerza que se imprimió

a la corriente laboralista no fue la misma que se le dio a aquél.

El Actual y principalmente se utiliza la denominación Derecho Del Trabajo, siendo ésta a nuestra consideración la mejor, esta forma no hace distinción de ningún tipo, ni separa los diversos trabajos; aquí en México la Ley reglamentaria es la Ley Federal Del Trabajo y se utiliza como consecuencia de ello.

Aún cuando en la práctica se usan indistintamente Derecho Del Trabajo y Derecho Laboral; en lo subsecuente no realizaremos diferencia alguna entre ambos considerandos.

No podemos prescindir o dejar de lado las definiciones que los grandes conocedores de la materia argumentan, para lo cual ponemos en el presente las siguientes:

El maestro Alberto Trueba Urbina dice: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para las realizaciones de su destino histórico: socializar la vida humana."<sup>1</sup>

El Dr. Nestor De Buen comenta: "Derecho Del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o

---

1. Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Del Trabajo*, 5a. ed. Ed. Porrúa, México, 1980 Página 135.



indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuyas funciones es producir el equilibrio entre los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”<sup>2</sup>

El Profesor Manuel Alonso García cree en su sentido amplio o doctrinal que el Derecho Del Trabajo “ es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado.”<sup>3</sup>

El catedrático Alfredo Sánchez Alvarado define como “Derecho Del Trabajo al conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual o colectivo relaciones entre patrones y trabajadores, trabajadores entre sí, patrones entre sí, mediante la intervención del Estado para proteger y tutelar a quienes prestan un servicio subordinado, garantizándoles sus condiciones dignas y decorosas que como ser humano le corresponden y posibilita de los medios para que alcance su destino.”<sup>4</sup>

De los anteriores puntos de vista, concluimos que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas y principios que

---

2. De Buen Lozano, Nestor. *Derecho del Trabajo*, tomo I, 10a. ed. Ed. Porrúa, México, 1997, Página 138.
3. Alonso García, Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo*, 5a. ed. Ed. Ariel, España, 1975 Página 123.
4. Sánchez Alvarado, Alfredo, *Instituciones de derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, S/E , México, 1967, Página 36

regulan las relaciones entre patronos y trabajadores para armonizar los factores de la producción.

Los autores manejan que deben existir criterios para definir mejor a nuestra materia y considerarán que para explicar mejor el Derecho laboral se debe atender a los siguiente:

Se tomará en cuenta a los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo, ( sea individual o colectiva ).

El fin es regular al trabajo como actividad cotidiana.

Se tiene que estudiar a los elementos que integran la relación jurídica laboral.

Doctrinalmente se puede hablar de muchas definiciones y algunos autores establecen una solución para dar un mejor concepto se debe tener en mente los criterios antes mencionados, mientras para otros el Derecho Del Trabajo en sus frases formulará una protección hacia los trabajadores, es decir, fijan en nuestro estudio normas de igualdad; sugiriendo la doctrina manejar en el Derecho Del Trabajo elementos que encierran actitudes, llevadas a hacia la realización de metas jurídicas éticas, económicas, sociales, culturales, políticos, etc., satisfaciendo al prestador de servicios, carente de los medios para superarse.

En nuestra concepción tenemos en pie que no importa tanto

los criterios utilizados, lo importante es servir de guía con un concepto, iniciando con esto el estudio de una importante disciplina, como lo es el trabajo, sin descuidar que ésta, sea diferente de la realidad social.

## 1.2 UBICACION DOCTRINAL

Desde cualquier ángulo que se vea al Derecho Del Trabajo es una rama autónoma a otras ramas del Derecho y en comparación con otras divisiones de la ciencia jurídica, lo sitúan en una condición muy especial para conocer y determinar su ubicación doctrinal o como comúnmente se le conoce la naturaleza jurídica dentro del campo de estudio de Derecho como un todo; nace diferentes preguntas que giran en torno a la naturaleza jurídica del Derecho Del Trabajo: ¿será Derecho Público o Derecho Privado? ¿existará otra división en donde se encuadre?.

Siguiendo los comentarios que los diferentes autores dan sobre la naturaleza de la materia laboral, se tiene que distinguir el Derecho Público del Derecho Privado, para posteriormente determinar aquélla.

Eduardo García Maynes señala tres teorías para realizar esta distinción:

- 1.- La teoría romana ( o del interés en juego ).
- 2.- Teoría de la naturaleza de la relación; y

### 3.- Teoría de Roguin."s

1.- En cuanto al interés en juego; las normas que protegen intereses entre los particulares, son normas de Derecho Privado, en tanto si las normas protegen el interés de la colectividad son de Derecho Público.

2.- En la naturaleza de la relación el citado autor cuestiona: "La relación es Derecho Privado, si los sujetos se encuentran en un mismo plano de igualdad y ninguno de ellos interviene en otra entidad soberana. Es Derecho Público, si se establece entre un particular y el Estado ( cuando hay subordinación de lo primero al segundo ) o si los sujetos de la misma son dos órganos del poder público o dos Estados soberanos."s

3.- La teoría de Roguin, consiste en si una Legislación regula ciertas actividades del Estado, es decir, si el Estado se somete a una Legislación especial se está en presencia de Derecho Público, por otra parte si el Organó Estatal se sujeta a la Ley común ( a la Ley que rige todas las personas ) se encuentra en el derecho privado.

Existen ciento cinco criterios (teorías) para establecer

- 
5. García Maynes, Eduardo, *Introducción al estudio del Derecho*, 43a ed., Ed. Porrúa, México, 1992, Página 131.  
6. *Ibidem*, Página 134.

la naturaleza jurídica o poder ubicar de manera doctrinal al Derecho Del Trabajo, pero ponemos a consideración que algunos autores manifiestan que esta división se encuentra en el Derecho Público toda vez que sus ordenamientos tutelan intereses colectivos, es decir, las relaciones entre patronos y trabajadores deben ser reguladas por el Estado quien debe intervenir para proteger a los sujetos de la relación laboral en todos sus aspectos.

Pensamos que es el Estado quien debe intervenir para regir las normas básicas para garantizar los derechos más elementales de los trabajadores aun cuando en la práctica éstos no se respeten; con todo lo anterior existen doctrinas como la teoría monista (surgida en Italia) pronunciándose por la posición que el Derecho Del Trabajo unicamente establece obligaciones únicamente entre empleados y empleadores y por lo tanto es el Derecho Privado en donde se encuentra su naturaleza jurídica y el Estado exclusivamente es un órgano administrativa.

Esta teoría en nuestra actualidad es obsoleta, en la época contemporánea no se ocupa esta postura, ya que el Estado no sólo interviene como autoridad administrativa sin también interviene en otras cuestiones como la fijación de salario mínimos, el reparto de utilidades, etc.

Existen corrientes llamadas duales o mixtas que pretenden dar al Derecho del Trabajo una combinación entre el Derecho Público y el Derecho Privado, uniendo inseparablemente ambas

corrientes la primera concerniente al contrato individual de trabajo, las condiciones de trabajo, etc., porque estas relaciones son establecidas de persona a persona por lo tanto es privado; siguiendo con lo relativo a huelgas, a la constitución de las Juntas De Conciliación Y Arbitraje son cuestiones públicas por que son derivadas de las imposiciones que el propio Estado establece, y no son los particulares quienes a su albedrío estipulan.

Existe un corriente escabezada principalmente por el Dr. Trueba Urbina defendiendo la inclinación que el Derecho Del Trabajo no se encuentra localizado en ninguna de las dos divisiones, luego entonces, se encuentra en una nueva división: "Derecho Social", aun cuando los tratadistas no estan de acuerdo con la existencia de esta corriente, atacandola como una subdivisión del Derecho Público.

Para el citado maestro el Derecho Social "es el conjunto de principios, normas e instituciones que en función de integración, protegen, tutela y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles."

La corriente que nace se transcribe en ideas perfiladas y relacionadas con la unión trabajador-patrón, naciendo con ella y por la necesidad de sacar de la presión ejercida a los

económicamente más desprotegidos.

El maestro Alfredo Sánchez manifiesta y confía en que llegará el momento en que todo el Derecho será social y esto sucederá cuando la sociedad se transforme de una manera tal que en cualquier parte se respire una verdadera justicia para todos sin importar la clase social.

En conclusión el Derecho Del Trabajo debe prevalecerse en otro nivel que no puede ser ni Público y por supuesto menos Privado; no podemos dejar en el olvido que los planteamientos que hacen los defensores de la postura del Derecho Social, sueñan que los derechos de los pobres se respeten pero al parecer en la actualidad eso parece una utopía.

## CAPITULO 2 RELACION JURIDICO LABORAL.

### 2.1 SUJETOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Antes de iniciar con los sujetos de la relación de trabajo, es necesario saber que es la relación de trabajo,; en cualquier ordenamiento jurídico se dan relaciones, siendo ésta un vínculo o unión que se establece entre dos o más personas, encontrándose enlazadas por una norma de carácter legal, en nuestro caso la Ley Federal Del Trabajo; siempre habra un relación en el Derecho si los elementos relacionados uno con el otro, se encuentran con derechos y obligaciones otorgados por la norma que los regula; a la relación entre los que prestan un servicio y los que reciben el nombre de relación de trabajo.

La Ley Laboral en su artículo 20 a la letra dice: "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario." para la citada Ley esos son los elementos de la relación laboral, es decir, cualquier acto le puede dar origen a la prestación de un servicio, de una persona hacia otra a cambio de un salario.

Para el jurista Roberto Ramón Muñoz, la relación de trabajo se define: " como el vínculo contituido por la congiere de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas



laborales con motivo de la prestación de un trabajo personal, subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí."<sup>8</sup>

Para el Licenciado Alberto Briceño : "La relación de trabajo es una institución jurídica constituida por el conjunto de reglas que forman unidades."<sup>9</sup> y como institución jurídica afirma como "todo conjunto de reglas de igual naturaleza que regulan un todo orgánico y persiguen una misma finalidad."<sup>10</sup>, retornando a lo dicho, la tan citada relación de trabajo constituye una institución jurídica, impuesta por el Estado e incluye los lineamientos a seguir, fijando como objetivo la unidad siendo el bien común y la justicia social.

En el Derecho Español, el profesor Manuel Alonso García da su definición de relación jurídico laboral: " es la que se caracteriza como una situación jurídica que nace, de la prestación libre de un trabajo por cuenta de otro, y que es elevada a categoría jurídica por el Derecho."<sup>11</sup>

Los profesores Russomano y Bermudez no se refieren a la relación de trabajo ellos hablan de relación de empleo, los

- 
8. Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho Del Trabajo* .Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983, Página 44.
  9. Briceño Ruíz, Alberto, *Derecho Individual Del Trabajo*, Ed. Harla, México, 1996, Página 116.
  10. Idem
  11. Alonso García, Manuel, Op Cit., Página 88

autores no realizan la diferencia entre ambas sólo se limitan a decir que la diferencia es muy tenue entre los dos vínculos jurídicos, y dan su definición de relación de empleo: "es el vínculo obligacional que liga al empleado al empleador resultante del contrato individual de trabajo."<sup>12</sup>

En nuestra Legislación no se utiliza el concepto de relación de empleo sin de relación de trabajo (artículo 20 Ley Federal Del Trabajo); en el lenguaje común no existe diferencia entre las palabras empleo y trabajo, de tal suerte que los anteriores doctrinarios opinan que para el nacimiento de una relación de empleo (para nosotros relación de trabajo) es necesario que previamente exista un contrato de trabajo; por lo pronto nosotros seguiremos a la Ley Laboral y hablaremos de relación de trabajo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 2 dice: "Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio.", el ilustre maestro Alberto Trueba Urbina realiza el comentario siguiente: " La teoría de la relación jurídica de trabajo burocratico se asemeja bastante a la laboral; es el hecho objetivo de la incorporación a la unidad burocrática por virtud de nombramiento o por aparecer en lista

---

12. Mozar Russomano, Victor y Otro, *El Empleado y el Empleador*, Ed. Cardenas, México, 1982, Página 123

de raya. Su esencia es institucional por cuanto que la relación se rige por la Ley que es tutelar de los empleados, resaltando consiguientemente su caracter acontractualista. Por otra parte, tratandose de relaciones burocraticas, también puede obtenerse un Derecho autónomo cuando los sindicatos de empleados públicos obtienen determinadas ventajas o conquistas de los titulares de las dependencias. Es necesario advertir que el artículo que se comenta adolece de un defecto técnico de redacción: los titulares de las dependencias tan sólo son representantes del órgano estatal, que por la relación se establece entre éste y el trabajador, de la misma manera que una empresa privada la relación entre ésta y sus obrero y no entre éstos y el representante del patrón."<sup>13</sup>

En la Legislación del trabajo del servicio público de banca y crédito (Ley reglamentada de la fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) sucede algo similar a lo estableciendo por la Ley Burocratica, en esta Legislación el artículo 2 considera: "Para los efectos de esta Ley, la relación de trabajo se entiende establecida entre las instituciones y los trabajadores a su servicio, quienes desempeñarán sus labores en virtud de nombramiento." La redacción de ambas Leyes tienen una esencia, muy indispensable sin embargo en la Ley Burocrática el

---

13. Trueba Urbina Alberto, *Legislación Burocratica*. 76a. ed., Ed. Porrúa, México, 1996, P.24

legislador no cometio el mismo error que en la Ley Burocratica, esto es, no establece de las dependencias sino en las instituciones y sus trabajadores.

Quedando de manifiesto que la relación de trabajo se encuentra establecida entre la vinculación de las dependencias de las dependencias y los trabajadores, en tanto que la relación entre los titulares de las dependencias y los trabajadores no existe, como acertadamente lo dice el maestro Trueba Urbina tan sólo los titulares de las dependencias son representantes del Estado.

En muchos casos por ignorancia y por desconocimiento de la Ley, los patronos consideran que para el surgimiento de una relación trabajador-patrón debe haber un contrato escrito, y de conformidad con el artículo 20 de la Ley Obrera cualquier acto le puede dar origen a la relación de o al contrato de trabajo, en el propio Ordenamiento en su numeral 21 maneja la presunción del contrato de trabajo (o la relación) entre el que presta y el que recibe un servicio de lo cual se concluye que para demostrar la existencia del nexo laboral no es necesario constancias de forma escritas.

Debemos poner énfasis realizar la distinción entre la relación individual de trabajo y la relación colectiva de trabajo, la primera vive gracias a dos sujetos que posteriormente analizaremos; y cuando los sujetos se agrupan

surjen los sindicatos y en consecuencia la relación colectiva de trabajo.

La Ley Laboral en su título septimo, capítulo 1 contempla las relaciones colectivas de trabajo y en su artículo 354 menciona: "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones." La propia Ley considera como coalición el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus respectivos intereses.

El maestro Trueba Urbina comenta en la citad Ley: "El derecho de asociación profesional de trabajadores y patrones se considera en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional; pero la asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad."<sup>14</sup>

El ilustre jurista Mario de la Cueva sostiene que las relaciones colectivas de trabajo: "Consisten en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores presentes y futuros, de la negociación o

---

14. Trueba Urbina, Alberto, *Ley Federal del Trabajo*, 76a. ed., Ed. Porrúa, México, 1996, Página 173.

negociaciones interesadas." 15

Ingresando al tema de los sujetos de la relación de trabajo, en el Derecho Del Trabajo tiene en su haber elementos que desglosar como toda rama jurídica; anteriormente estudiamos las relaciones entre patrones y trabajadores, que es la parte esencial de este estudio, sin embargo, necesitamos de otros para desarrollarse, tales como: los elementos objetivos y subjetivos, los primeros estriban en la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de un salario, mientras los segundos son el trabajador y el patrón (principalmente toda vez, que se establecen las relaciones colectivas, en donde se contemplan los sindicatos).

Iniciaremos con los elementos objetivos o comúnmente llamados sujetos de la relación.

Sujetos dentro de un vínculo son las personas o elementos creadores de una relación laboral.

El Profesor Alfredo Sánchez Alvarado sostiene: "Serán sujetos del Derecho del Trabajo toda persona que concurra en la relación jurídico laboral, sean prestadores del servicio o bien como recibidores o beneficiarios del mismo." 16

Para el Licenciado Roberto Muñoz los sujetos del Derecho

- 
15. De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, 8a. ed., Ed. Porrúa, México, 1982, Página 161.  
16. Sánchez Alvarado, Alfredo, Op Cit., Página 17.

Del Trabajo: "Son las personas -físicas o morales- titulares de derechos subjetivos y pasibles de carácter jurídico de índole laboral"<sup>17</sup>

Por su parte el Maestro español Manuel Alonso García no contempla a los sujetos laborales pero sí a las personas que intervienen en un contrato de trabajo (si hay un contrato de trabajo existe una relación, obviamente también de trabajo), "Son quienes contraen los respectivos derechos y obligaciones derivados, vinculados entre sí por virtud del lazo que se establece entre ellos. En consecuencia, se obligan recíprocamente -dado el carácter sinalagmático del contrato laboral- a las prestaciones que les corresponden."<sup>18</sup>

Así como la relación jurídico laboral se divide en dos (individual y colectiva), también se dividen los sujetos de la relación de trabajo, de tal forma que según la naturaleza de aquella serán los sujetos unidos, luego entonces, si el vínculo tan sólo está dedicado al patrón y al trabajador de forma individual, como su nombre lo indica es relación individual de trabajo, por otra parte si el interés en juego es de la comunidad trabajadora o de la comunidad patronal, los sujetos que intervendrán serán los sindicatos, naciendo la relación colectiva de trabajo; a colación de lo referido aún cuando los patronos tienen el mismo derecho de formar sindicatos, éstos han

---

17. Muñoz Ramón, Roberto, Op Cit., Página 17

18. Alonso García, Manuel Op. Cit., Página 339

optado por agruparse por caminos distintos a la asociación sindical. En el presente trabajo sólo estudiaremos y analizaremos a los sujetos de la relación individual de trabajo.

### 2.1.1 TRABAJADOR

Tomando la palabra trabajador en su sentido más general, es toda aquella persona que realiza una actividad o un trabajo; la Ley Federal Del Trabajo de 1931 en su artículo tercero manejaba un concepto de trabajador: "Es toda persona que presta un servicio material o intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo."

En comparación con la actual Ley en sua artículo octavo sobresale la diferencia de la definición de trabajador: "Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado."

Los doctos de la materia dan diferentes opiniones sobre lo que es un trabajador, el multicitado catedrático Alfredo Sánchez cree: "Trabajador es la persona física que presta a otra un servicio material o intelectual o de ambos géneros, en forma subordinada."<sup>19</sup>

Miguel Alonso García contempla: "Trabajador como parte de un contrato de trabajo es el que se obliga a prestar un servicio

---

19. Sánchez Alvarado, Alfredo, Op Cit., Página 294.



por cuenta de la otra mediante una remuneración."20

El Profesor Roberto Muñoz sugiere:" Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerador."21

Analizando las anteriores definiciones y comenzando primeramente con la Ley de 1931 estableció que trabajador era la persona, sin especificar si era física o moral (desde luego por simple lógica un trabajador debe ser persona física, un persona moral no puede desempeñar un actividad, esto es, las personas morales no pueden ser trabajadores no sólo por que así lo disponga la doctrina, sino por que las personas jurídicas es una ficción de la Ley y por lo cual no pueden tener la naturaleza de una persona humana.

La vigente Ley Del Trabajo ya se inclina por esta postura y corrige: trabajador es la persona física; se dio gran confusión por la redacción caduca, lo que hacia suponer que las asociaciones o los sindicatos podrían celebrar contratos a través del llamado contrato en equipo.

La antigua Ley mantenía su postura sobre la prestación de un servicio material o intelectual o bien de ambos géneros, a lo que en la actualidad sobreviene el término trabajo e indica su definición de trabajo para los efectos de las misma.

---

20. Alonso García, Miguel, Op Cit., Página 230.

21. Muñoz Ramón, Roberto, Op Cit., Página 19.

También la anterior Legislación mantenía como requisito para ser trabajador la firma de un contrato de trabajo, dejando en estado de indefensión a las personas o trabajadores que sin tener un contrato de trabajo no se les consideraba como tales, gracias a la modificación tomando en cuenta únicamente la prestación de un servicio personal y subordinado.

Al dirigirnos hacia el trabajo personal del habla nuestra actual Ley es el trabajo que debe ser en forma personalísimo y no por interposita persona, suele suceder que un trabajador requiera los servicios de otros trabajadores y los contrata, de manera textual no existe la manera personal, previniendo la Ley que nos rige actualmente actúa: si por costumbre un trabajador contrata los servicios de un grupo de trabajadores el patrón de aquél será también de éstos.

El académico Nestor De Buen realiza la siguiente consideración: "A pesar de estas medidas, seguimos creyendo en la condición personal esencial en la relación de trabajo. Esto significa en realidad, que el trabajador debe prestar los servicios por sí mismo, sin perjuicio de que eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores."<sup>22</sup>

La Ley Federal Del Trabajo que en algún tiempo estuvo vigente en su artículo 17 sustrajo lo relativo al contrato de

---

22. De Buen Lozano, Nestor, Op Cit., Página 441.

trabajo:" Era aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia", La actual Ley la substituye los términos dependencia y dirección por subordinación, creandose la teoría de la relación de trabajo.

A nuestro parecer la calidad de trabajador se obtiene con los siguientes elementos: la voluntad, a nadie se le puede obligar a trabajar sin su pleno consentimiento (salvo que sea una pena impuesta por una Autoridad Judicial).

La prestación de un servicio, es decir, realizar las actividades que conllevan al trabajo, la obligación nace cuando el serviciioso debe realizar para una persona que aproveche el esfuerzo de la otra.

La Remuneración para ser trabajador y prestar una actividad para otra persona sin beneficio alguno, debe haber una compensación , el salario y así lo prevee el artículo 85.

La Lícitud, el trabajo que se realiza y se recibe no puede ser distante del Ordenamiento Legal. (estos dos últimos elemento no se encuentran en el numeral octavo de la actual Ley Trabajadora.

La Normatividad de 1931 realizaba distinciones entre trabajador y empleado de confianza (a lo que es igual trabajador de confianza).

Si olvidar que al trabajador se le conoce con diferentes denominaciones tales como: Empleado, Obrero, Operario, Deudor de

trabajo, Prestador de servicio; las personas que trabajan sin importar la forma con la cual se le denomine, no debe distinguirse de ninguna manera.

La Ley Burocrática en su artículo tercero que se transcribe: "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales."

la citada Legislación divide en dos grupos a los trabajadores: de base y de confianza; el artículo quinto estipula quienes son los trabajadores de confianza, el Maestro Laboralista Trueba Urbina estima: "Conforme a lo asentado por la fracción XVI del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, solamente en la Ley se puede determinar que cargos o empleos se deben considerar de confianza; por lo tanto, para que un trabajador sea considerado de confianza se requiere que así se establezca en la disposición legal, es decir, por un norma jurídica emanada del Poder Legislativo. No obstante lo anterior tomado en cuenta que el artículo 2 de la Ley Para el Control Por Parte del Gobierno Federal De los Organismos Descentralizados y Empresas de participación Estatal, le otorga al Ejecutivo Federal para crear por decreto Organismos Descentralizados, estimamos que en estos casos, en dicho decreto se deben precisar los cargos que seran considerados de confianza."23

El artículo seis de la Normatividad citada nos indica quienes son trabajadores de base, y a comentario del propio Trueba Urbina Alberto: "supera la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, y a la Ley Federal Del Trabajo, pues establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base, excluyendo por supuesto a los de confianza que se mencionan en el artículo anterior. La inamovilidad no tendrá más límites que el cese justificado de trabajador en los términos previstos por el artículo 46 de esta Ley, en caso de que la situación burocrática sea objeto de interpretación contradictoria entre el titular y el trabajador, deberá aplicarse el principio del derecho del trabajador, en caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador."24

El maestro Sánchez Alvarado en su libro Instituciones de Derecho Mexicano Del Trabajo expone: "La naturaleza jurídica de la prestación de servicios de los empleados del Estado se discute todavía por la doctrina, sin embargo en México, ya se considera al Estado como patrón y las bases de la prestación de servicios ya se encuentran consignadas en el artículo 123 Constitucional apartado "B", como garantías sociales, mismas que han quedado reflejadas en la Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado; la prestación subordinada de servicios no

---

24. Idem

se discute en México, dado que son trabajadores."<sup>25</sup>

Retomando la Ley Federal Del Trabajo y desglosando su artículo octavo, nos ocupamos de trabajador:

1.- Es la persona física, como anteriormente expusimos las personas morales no pueden ser trabajadores y están prohibidos los contratos en equipo.

2.- Que presta a otra física o moral un servicio.

3.- En forma personalísima.

4.- En forma subordinada.

Estos puntos anteriormente tomados son el resultado del Ordenamiento Legal, sin embargo, la doctrina supero a la Ley y agrego dos puntos más:

- La Remuneración y La Lícitud; La primera parte indispensable de los trabajadores par satisfacer sus necesidades y la segunda como anteriormente señalamos el trabajo debe ser lícito, ejemplo un persona no puede contratar a otra para que realice un servicio y ese sea el de robar.

Para los profesores Russomano y Bermudez hacen alusión al precepto empleado, realizando una breve distinción entre éste y el trabajador, el primero puede ser persona jurídica o natural y el trabajador es siempre una persona natural.

No estamos de acuerdo con esta distinción, si tomamos como persona jurídica (comúnmente persona moral) es una ficción

---

25. Sánchez Alvarado, Alfredo, Op Cit., Página 297

jurídica y como anteriormente ya lo estimamos no tiene la naturaleza de la persona humana.

En lo que si coincidimos con ellos es que : "El concepto de empleador es la suma de varios requisitos taxativamente exigidos por la consolidación, los cuales seran: a) servicios prestados bajo dependencia; b) mediante un pago de un salario, y c) de carácter permanente."<sup>26</sup>

La igualdad entre las personas nos indica que no debe haber distinción entre empleado y trabajador, los dos realizan actividades que podemos definir como trabajo

La Ley Federal Del Trabajo nos da cuenta que existen trabajadores de confianza, denominados así por realizar actos de fiscalización, inspección o vigilancia, la exposición de motivos expresamente puntualizo: " Que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacion en forma inmediata, con intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia."

Implantada en la Norma Laboral, el trabajador de confianza sera el que realice funciones que se encuentren intimamente ligadas con las actividades que realice una empresa, y deben ser trabajos personales dentro de ella.

Es injusto que no puedan formar parte de un sindicato con todos los trabajadores, no pueden ser contados para los casos de huelga y no pueden ser representantes de los trabajadores y

---

26. Mozar Russomano, Victor y Otro, Op Cit., Página 149.

pueden ser rescindidos por el sólo hecho de haber perdido la confianza recaída en su persona, sin especificar que es la pérdida de la confianza.

Esta categoría de trabajador de confianza no coincide con el principio de igualdad, pudiéndose decir como excepción a la regla impuesta por el Derecho.

El título Sexto "Trabajos Especiales" de la Ley Federal Del Trabajo, fija su objetivo en reglamentar algunos trabajos que por las actividades desempeñadas deben tener mayor cuidado, como los siguientes:

Los trabajadores de confianza, los trabajadores de los buques, trabajadores de las tripulaciones aeronauticas, ferrocarrileros, del autotransporte, trabajos de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio, deportistas profesionales, actores y músicos, trabajadores a domicilio, trabajadores domesticos, trabajadores en hoteles y bares, trabajadores de la industria familiar, médico, trabajadores en universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley.

Para concluir con los trabajos de confianza proponemos un concepto: son todos aquellos trabajadores regulados de forma especial en la Ley, que realizan funciones de manera directa e íntimamente vinculada con una empresa o establecimiento.

Los trabajadores son los principales protagonistas de las relaciones laborales, son de ellos y para ellos de donde



surgen, los derechos pero también las obligaciones que el Derecho Del Trabajo Maneja en la Ley, significando que los grandes años por donde atravesó el movimiento trabajador fue la gran causa o motivo impulsando a los trabajadores a mejorar sus condiciones, y aún cuando falta mucho para reivindicarlo.

### 2.1.2 P A T R O N

Anteriormente iniciamos con el primer sujeto de la relación individual de trabajo, es momento de analizar el segundo sujeto que es el patrón.

Al igual que el término trabajador, patrón, tiene varias acepciones tales como: patrono, empresario, dador de trabajo, acreedor de trabajo, la anterior Ley Federal Del Trabajo utilizó la terminología patrono, y la definía: La persona física o moral que emplea el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo.; la palabra se cambio por patrón, la razón del legislador fue el que patrono es la persona quien patrocina o gestiona a su nombre.

Actualmente se le llama patrón a la "persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." (artículo 10 L.F.T.) no existe gran diferencia entre las dos, la Ley Del 31 establecía los servicios prestados a través de un contrato de trabajo, mientras tanto en la Ley del 70 se limita a contemplar tan sólo que el patrón recibe los servicios de uno o varios trabajadores dejando a un lado el contrato de trabajo.

Alfredo Sánchez Alvarado intenta definir al patrón: "Es la persona física o jurídica-colectiva, (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada."<sup>27</sup>

El término patrón implica en sí, el sujeto que recibe los servicios, puede ser persona física o moral (a diferencia con el trabajador que no debe ser persona moral).

Teniendo en mente la existencia de figuras alternas a la principal (patrón) como el intermediario y los representantes del patrón y posteriormente tocaremos.

La actual Ley Laboral se olvidó de incluir en su concepto: la prestación de un servicio subordinado, la obligación de pagar un salario a los trabajadores y la licitud en el servicio recibido y prestado.

Guiándonos por lo afirmado por el Licenciado Roberto Muñoz, al constituir su propia definición de lo que a su parecer es patrón concibiéndolo como: "la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución."<sup>28</sup>

El Profesor Alonso García entiende al empresario como sujeto acreedor de trabajo (término del Derecho Común) "Es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo

---

27. Sánchez Alvarado, Alfredo, Op Cit., Página 299

28. Muñoz Ramón, Roberto, Op Cit., Página 25

prestado por su cuenta, haciendolo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación."<sup>29</sup>

A patrón se le puede ver desde dos puntos de vista, uno es le jurídico y otro es el económico social, sin duda los frutos del trabajo son para él, y lo hace poseedor de una riqueza mínima pero riqueza, por lo tanto el patrón puede acarrear consecuencias jurídicas incluyendo las de tipo laboral.

El Licenciado Roberto Muñoz en su definición destaca los servicios recibidos deben ser prestados libre, personal y lícitos con la obligación de retribuir al trabajador, y la Ley Federal Del Trabajo no lo aprecia igual.

Así como cuando definimos al trabajador, estipulamos que éste debería prestar los servicios libremente con subordinación y lícitamente con una retribución, lo mismo sucede con el patrón y a nuestra consideración debe ser la persona física o moral que utiliza los servicios personales, subordinados, de uno o varios trabajadores con la obligación de retribuirlos.

Al trabajador se le impone trabajar con subordinación por lo tanto le debe corresponde una contraprestación (salario).

Unidos al concepto patronal se desprenden la empresa y el establecimiento utilizados por primera vez por el Legislador para minimizar el lugar en el cual se van a desarrollar las actividades.

---

29. Alonso García, Manuel, Op Cit., Página 360.

El legislador plasmo esta urbe de ideas y lo encuadro en la Ley Federal del Trabajo de 1970," Para los efecto de las normas de trabajo se entiende por la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios..."

La unida impuesta por la Ley debe estar regulada por un Normamiento Jurídico, ahí se conjuntan el capital y el trabajo para la producción o distribución de los llamados satisfactores.

Pegado a la empresa nuestra Ley Obrera sobresalta el establecimiento: " Es la unidad técnica que como sucursal agencia u otra forma semejante sea integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

A nuestro parecer no se aprecia claramente la distinción entre empresa y establecimiento, la única diferenciación notoria es la empresa puede ser la llamada matriz y el establecimiento es una sucursal.

Al rededor de la persona que estamos estudiando aparece el intermediario figura muchas veces confundida con el patrón y según la Ley "Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón."

Grandes empresas tienen la dificultad para hacerse de trabajadores y para no contratar directamente se hacen auxiliar de las agencias de colocación, bolsas de trabajo o similares, para la contratación de prestadores de servicios.

La actividad de los intermediarios es una actividad que no

debería ser lucrativa, más sin embargo lo es, el intermediario especula con el trabajo de una o varias personas o cuando engaña simulando ser patrón.

La Ley Federal Del Trabajo maneja en dos artículos situaciones protectoras hacia los trabajadores como por ejemplo:

Son considerados patronos y no intermediarios, las empresas que contraten los trabajos para ejecutarlos con elementos propios, suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Otra protección de la Ley hacia sus trabajadores lo el hecho de que los intermediarios no podrán recibir comisión o retribución por parte de los trabajadores, en caso tal vez pudieran obtener de los patronos que se beneficiaron por la intervención.

La empresa beneficiada será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, esta medida es una de las mejores implantada en Ley, en muchos casos se trata de eludir las obligaciones que se tienen, es decir, una persona a través de otra contrata los servicios de otras pero ésta última era insolvente, en dicho caso el intemediario es responsable de esas obligaciones.

Una tesis Jurisprudencial, Quinta Epoca, Cuarta Sala, Seminario Judicial De l Federación, Tomo LXVII, Página 2361.

INTERMEDIARIOS Y PATRONES EN MATERIA DEL TRABAJO, DIFERENCIA ENTRE LOS.

Los casos comprendidos en los artículos 4o y 35 de la Ley Federal Del Trabajo, son diversos uno de otro, ya que el primero comprende un fenómeno de representación, en virtud del cual el intermediario o quienes ejercen funciones de administración y dirección de un negocio o empresa obligan a los verdaderos propietarios de éste al celebrar los contratos de trabajo y ponen bajo su responsabilidad todas las consecuencias de la relación y en cambio, en el segundo se prevee la ocasión en que cambia la persona física del patrono, en el Derecho Civil la subrogación subjetivo. Nota: El artículo 4o y 35 de la Ley Federal Del Trabajo citados, corresponden a los artículos 10 y 41 respectivamente de la Ley Federal Del Trabajo de 1o de mayo de 1970.

Es importante que los trabajadores conozcan sus derechos y sus obligaciones, toda vez, que es ésta la mejor manera para su defensa y los patronos deben ser más flexibles con ellos; en la relación labora ambos sujetos son indispensables, pero el empresario no se debe esconder tras la mascara de otras persona, y pasarán muchos años más para que en México desaparezca esto , tan perjudicial para los trabajadores.

## 2.2 ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL.

La ley Federal Del Trabajo en su tan consultado artículo 20, nos da a entender que es la relación laboral y con hemos visto y analizamos a los sujetos unidos (o elementos objetivos)

y es momento de examinar a los elementos subjetivos: La Subordinación y Salario.

Aún cuando en el numeral citado habla de la prestación de trabajo personal subordinado a cambio de un salario; la prestación del servicio personal, lo definimos como personalísimo, toda vez, que si era realizada por otra persona, la característica, no entraba en la relación de trabajo.

En la definición de la vínculo laboral y trabajador se nombra la palabra subordinación, por lo tanto procederemos a definir todo lo procedente a ésta.

### 2.2.1 SUBORDINACION

La Ley Obrera de 1931 en su definición de contrato de trabajo señalaba dos elementos destacandos por su naturaleza: uno la dirección y otra la dependencia, con las cuales se debería prestar un servicio; no tomaba el término subordinación.

La dirección era expresada como la ligadura que ataba al hombre trabajador para prestar sus servicios con las ordenes y con las instrucciones de su patrón.

La dependencia se le consideraba como el vínculo económico naciente entre ambos, teneniendo con esto la dependencia del trabajador para con su patrón por el salario recibido.

Afortunadamente esa creencia quedo atras cuando se aprobó

la Ley Laboral que actualmente nos rige, el anterior criterio denigró la dignidad de los trabajadores; la substitución de subordinación por dirección y dependencia fue el primer paso dado en el Derecho Del Trabajo y la Exposición De Motivos entiende a la subordinación como: "La relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios , a cumplir con sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa."

De la Exposición De Motivos se desprende que la subordinación es el vínculo con el cual el patrón puede dar instrucciones para ser acatadas por los trabajadores y éstos tienen la obligación jurídica y moral de cumplir las ordenes dictadas y desempeñar sus labores encomendadas.

La subordinación dice el maestro Mario De La Cueva : "sirve no para designar un *status* del hombre, sino exclusivamente diferenciar dos formas de trabajo: la en que el hombre actúa libremente usiendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzge aplicable, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa."so

Mientras el exrector de Nuestra Máxima Casa De Estudios afirma lo anterior, el Dr. Trueba Urbina comenta en la Ley



Federal del Trabajo sobre la subordinación: La disposición es porque discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente en su mensaje. Claramente se dijo en la Exposición De Motivos del proyecto del artículo 123, que en las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el usos de términos que pudiesen conservar el pasado burgés de subordinación de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y deber social, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que ese trabajo debe ser "subordinado". Por otra parte el concepto de subordinación ya no se caracteriza a hora en el contrato de trabajo, como se dijo en el Congreso constituyente. El concepto de subordinación se considera como de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo en el Derecho Civil y donde el patrón era el amo, en tanto que los trabajadores, los subordinados, hoy por hoy, el maestro citado desecha el concepto de subordinación, para caracterizar el el contrato de trabajo o la relación laboral.

Estamos totalmente de acuerdo con el Dr. la subordinación se concibió como una figura civilista y comparada con las obligaciones de un mandatario.

Ambos conocedores de la materia chocan en definir a la subordinación; la Jurisprudencia da la definición de ésta:

SUBORDINACION, CONCEPTO DE.

Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta un servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134 fracción III de la Ley Federal Del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Amparo Directo 686-79 Salvador Medina Soloache y otros. 13 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos Ponente: María Cristina Sanmoral De Tamayo Secretario: Joaquin Dzib Nuñez. Amparo Directo 2621-77 Jorge Lomeli Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos Ponente María Cristina Salmoran De Tamayo Secretario: Joaquín Dzib Nuñez. Amparo Directo 7061-77 Neftalí De los Santos Ramírez 12 de marzo de 1979. 5 votos Ponente María Cristina Salmoran De tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís. Amparo Directo 774-79 Gregirio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de 4 voto. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña. Amparo Directo 4611-78. Remigio Jiménez Márquez 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente Juna Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

El artículo 134 fracción III estipula las obligaciones de los trabajadores: "Son obligaciones de los trabajadores":

III.- Desempeñar bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al Trabajo

La consecuencia jurídica que traerá consigo si el trabajador viola esta disposición es la rescisión y a si lo aplica el artículo 47 de la legislación: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:"

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes sin causa justificadas, siempre que trate del trabajo contratado.

La Subordinación sólo debe servir para distinguir la relación de trabajo, con otro tipo de servicios como la prestación de servicios profesionales, lo anterior con fundamento en la siguiente Jurisprudencia:

Séptima Epoca, Cuarta Sala, Tomo 187-192, Quinta Parte, Página 85.

SUBORDINACION, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.

La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesario la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un poder de obediencia por parte de quien presta el servicio de acuerdo con el artículo 134 fracción III, que obliga a desempeñar el servicio bajo la

dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado al trabajador, en lo concerniente al trabajo.

Volúmenes 103-108, pág. 97. Amparo directo 1621-77, Jorge Lomeli Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmoral De Tamayo.

Volúmenes 109-114, pág. 92 Amparo directo 5686-76 Jorge Zárate Mijangos, 11 de enero de 1978. 5 votos ponente: Juan Moisés Calleja García.

Volúmenes 145-150 pág. 60 Amparo directo 7070-80. Ferenando Lavín Malpica. 30 de marzo de 1981. 5 votos Ponente María Cristina Salmoran De Tamayo.

Volúmenes 187-192, pág 55 Amparo directo 1362-84 Aída Díaz Mercado Nagore. 5 de septiembre de 1984. Unanimidad de 4 votos Ponente David franco Rodríguez.

Volúmenes 187-192, página 55 Amparo directo 9328-83 Rodolfo Bautista López. 5 de septiembre de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente María Cristina Salmoran De Tamayo.

Volúmenes 187-192, pág. 55 Amparo directo 2353-83 Guadalupe Flores Báez. 15 de noviembre de 1984. Unanimidad de 4 votos Ponente: David Franco Rodríguez.

La subordinación también puede ser observada como una limitación de la iniciativa de prestar el servicio, explicando esto, se tiene que el trabajador no puede ir más allá de las tareas encomendadas, independientemente del grado o categoría que el trabajador tenga, en consecuencia, a éste se le

restringe la libertad de tomar decisiones o desempeñar actividades no impuestas por lo tanto debe limitarse a sus encargos.

Ejemplo si un médico es contratado por un hospital el citado médico debe realizar las actividades propias y la persona quien lo contrato no le va a decir los medicamentos a recetar.

El Licenciado Baltasar Cavazos Flores realiza su opinión sobre la subordinación: " Constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo."a

El Maestro tiene un acertado pensamiento al subrayar las limitaciones de la subordinación.

- Referirse al trabajo estipulado.
- Debe darse en la jornada de trabajo.

Esta es la aportación más clara a nuestro parecer en la materia del trabajo; la ignorancia y la pobreza extrema de la gran mayoría de los trabajadores son causas por las cuales son sujetos con el concepto de subordinación, estando engañados por sus patrones para ser explotados sin recibir algún beneficio por sus labores.

En consecuencia la palabra subordinación, no debe de ser

---

31. Cabazos Flores, Baltazar, *Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral*, 8a. ed., Ed. Trillas, México, 1996, Página 78.

tomada como argumento para desproteger a la clase trabajadora, ellos son el progreso de toda empresa por lo cual tampoco son atados con un lazo económico por sus patrones.

Según la Jurisprudencia, la subordinación significa un poder jurídico de mando que tiene el patrón y por otro lado es una obligación de obediencia para el trabajador, cuestionando los límites del poder de mando siendo que es utilizado para el maltrato de los prestadores de servicios, presumiéndose que el mando debe ser claramente hacia el trabajo por el cual el personal fue contratado exclusivamente, sin intimidarlo con una restricción económica hacia él.

La subordinación es un escudo con el cual se protege al patrón cuando es desobedecido, el trabajador puede ser resindido sin responsabilidad alguna, esta es una ventaja muy bien aprovechada para dejarlo en estado de indefensión, cuando muchas de las veces no se acatan las ordenes por tener causas justificadas y como consecuencia son despedidos sin indemnización alguna.

El trabajo en la actualidad debe tolerar muchas cosas, sin ir más allá de la norma, sin ser una anarquía trabajadora, se debe situar en un punto medio para que las relaciones entre ambos sujetos del derecho del trabajo sean de forma armoniosa para el mejor desarrollo del país.

## 2.2.2 SALARIO

Observando lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, referente a la relación de trabajo (prestación de un servicio personal subordinado a cambio de un salario), existe una discusión en la cual existen contradicciones si el salario es un elemento esencial para la existencia de un vínculo en el ámbito del derecho laboral; el Dr. Mario de la Cueva, indica que sólo es necesario la prestación y la recepción de un servicio para la existencia de la unión trabajador-patrón, sin que se haya determinado el salario.

El Dr. Néstor de Buen, afirma si el trabajo no tiene un salario no puede estar regida por la Legislación Laboral y lo fundamenta con el propio artículo 20.

El Licenciado José Davalos, se opone: "En nuestra opinión, la remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación laboral, ya que en su ausencia, esto es, la falta la pago, no conlleva en forma alguna la existencia del vínculo laboral sino que por el contrario, éste subsiste y en todo el pago del salario da lugar a sanciones, e incluso de carácter penal en contra del patrón incumplido."

Los autores José Davalos y Mario de la Cueva coinciden en

---

32. Davalos, José, *Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México 1985, Página 94.

que el salario sólo es una consecuencia del trabajo prestado de una persona hacia la otra; la causa es la prestación de un servicio y el efecto es el salario que se tiene que recibir, Mozar Russomano cree: "El pago del salario, por otra parte es efecto importante, pues el contrato de trabajo, por su naturaleza, es un pacto bilateral y oneroso. Oneroso tanto para el empleado que debe el servicios con gastos de energía y tiempo, por cuanto al empleador en contraprestación el servicio hecho, debe pagarle la remuneración convenida.

No existen empleados gratuitos. Si alguien presta el servicio a otro, aunque de carácter permanente y con dependencia jerárquica, no será empleado si no recibe remuneración."ss

Lo anterior lo confirma el Jurista Roberto Muñoz al manifestarse a favor de la remuneración y la propia Ley lo dispone en los artículos 20, 132 fracción II, 51, fracción V, el profesor marca una resolución dictada el 27 de enero de 1958, en el Amparo promovido por Ezequiel May resolviendo: "El servicio tiene que ser retribuido, su gratitud suprime el carácter de trabajador; por ello queda fuera de este concepto el trabajador familiar, prestado con ayuda o colaboración, sin percibir salario. No es el grado de parentesco, sino la gratitud en el servicio lo que determina la inexistencia del contrato de trabajo entre familiares."

---

33. Mozar, Russomano, Víctor, Y Otro, Op Cit., Página 145



El Lic. José Dávalos distingue la claridad con el que se debe hacer el pago, a falta de éste no sólo hay relación jurídico laboral, sino su mora puede constituir graves responsabilidades para el empleador.

Independientemente de que el salario sea o no parte de la relación de trabajo, es necesario precisarla siendo por él para lo cual trabajan, si no se recibirá retribución alguna, nadie trabajaría y las relaciones entre los trabajadores y patronos no existiría.

Los autores coinciden que el salario puede ser consagrado desde muchos puntos de vista, económico, político, social, etc., a nosotros nos interesa examinarlo desde el punto de vista jurídico y en especial por el Derecho Del Trabajo.

Iniciando por la Ley Federal Del Trabajo en su numeral 82: "Salario es la retribución que pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

La antigua Ley contemplaba como salario: " La retribución que debería pagar el patrono al trabajador en virtud de un contrato de trabajo.", un concepto predominantemente civilista.

El Dr. Francisco Ramírez Fonseca se acupa al salario y lo ubica como: "La retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del

servicio prestado."<sup>34</sup>

El salario puede fijarse por:

Unidad de tiempo

Unidad de obra

Por comisión

A precio alzado

Puede fijarse de cualquier otra manera.

El principio que impera en la Ley Federal Del Trabajo y como un principio general del Derecho: " A trabajo igual, Salario igual." (artículo 86 de la Ley Laboral).

Para efectos de indemnización el salario se debe de integrar, es decir, todos los pagos hechos en favor del trabajador, se unen por ejemplo: La gratificaciones, las despensas, primas, cualquier otra prestación en dinero o en especie, con excepción de las utilidades.

La forma de pago del salario va a ser siempre en efectivo y con moneda de circulación.

Creemos fielmente que la retribución es parte esencial en la vida de los prestadores de servicios para lo cual fue necesario que el Legislador incluyera normas e instituciones protectoras hacia él.

El Dr. Arturo Arriaga Flores al respecto indica, las normas protectoras al salario: "Son el conjunto de disposiciones

---

34. Ramírez Fonseca, Francisco, *Condiciones De Trabajo*, 2da ed., Ed. Pac, México, 1985, Página 46.

dictadas por el legislador tendientes a garantizar al trabajador la percepción efectiva de su salario."as

En La Ley Federal Del Trabajo actual, en 18 artículos se contemplan normas protectoras y privilegios hacia el salario como:

El salario es irrenunciable, no se puede desechar el derecho a recibirlo.

Se debe pagar con monedas de curso legal, prohibiendo cangearlo por vales, fichas, u otra modalidad, es atinada la medida, pues si se permitiera permutar el salario se endeuda más al trabajador y regresariamos a las "tiendas de raya".

Es nula la cesión de salarios en favor del patrón o de terceras personas, muchas veces no se cumple por la ignoracia de los trabajadores.

El salario no es objeto de compensación.

Estan prohibidas las multas para los empleados sin imputar su naturaleza.

El pago debe hacerse en el lugar de trabajo, durante o la terminación de labores.

Las deudas contraidas por los trabajadores con sus patronos no generan intereses.

Es inembargable el salario, excepto cuando es hecho por

---

35. Arriaga Folres, Arturo, *Lineamientos de Legislación Laboral*, S/e, Ed. Caballeros del Derecho A.C., México, S/a, Página 46.

Autoridad Judicial Competente.

La preferencia de créditos, primero se le paga al trabajador sus salarios devengados así como indemnizaciones, sin la necesidad de entrar a concurso o quiebra.

En los centros de trabajo no podrá existir comercios de bebidas embriagantes, casinos o semejantes, ni en un radio de cuatro kilómetros fuera de éste.

Especial atención le pondremos al artículo 115 de la Ley: " 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", toda vez que posteriormente y con demasiada frecuencia utilizaremos.

En resumen el salario debe ser remunerador, es decir, su atribución no debe ser inferior al mínimo, de ahí deriva la acción para solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje su modificación cuando no sea suficiente.

Entendiendo como salario mínimo "La cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo." De conformidad con el artículo 90 de la Ley Laboral.

Es decir, el salario debe asegurar un nivel de vida apropiado para los trabajadores, siendo esto imposible por que

la mayoría de las remuneraciones dadas a los prestadores de servicios no cumplen con su objetivo.

Se debe de cubrir esa retribución en forma periódica como lo marca la normatividad y los plazos para el pago no podrán ser mayor de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Los salarios mínimos según los artículos 91 al 93, éstos se pueden dividir en:

- a) Salario Mínimo General.
- b) Salario Mínimo Profesional.

Los salarios mínimos generales se aplican independientemente de la profesiones, oficios, actividades económicas u oficios.

En contraste de lo anterior los salarios profesionales como su nombre lo indica servira unicamente para determinadas personas dedicadas a un oficio, profesión o actividad económica.

No existe gran diferencia entre las divisiones impuestas por la Ley, todo gira en torno a la actividad económica, oficios o profesiones, esto es, en la República Mexicana no todos los Estados se dedican a los mismos empleos de manera tajante, en unos existen más profesionistas y en otros menos, cada Entidad Federativa tiene se actividad económica

## CAPITULO 3 PROCEDIMIENTOS LABORALES

### 3.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Cuando las relaciones de los patrones y trabajadores se erosionan o desquebrajan, aparecen los conflictos laborales y junto a ellos los procedimientos en materia del trabajo para auxiliar a la solución.

Existe una diversidad de procedimientos pero unicamente tomaremos dos (el ordinario y el especial).

Iniciaremos diciendo que un procedimiento de trabajo: Son el conjunto de actividades que llevan a cabo los sujetos procesales, es decir, la actividad de trabajo, las partes, los terceros, entes o instituciones jurídicas vinculados con la relación de trabajo a efecto de mantener el equilibrio entre los factores de la producción siempre y cuando sea de carácter tuitivo o reivindicador del Derecho del Trabajo.

El Dr. Arturo Arriaga Flores divide los procedimientos en cuatro fases:

"a) Conciliatoria:

Tratando de arreglar a las partes para terminar con el conflicto suscitado.

b) Contenciosa o Probatoria:

Parte del procedimiento donde se da la "litis", es decir, donde se sitúa la controversia entre las partes.

Exponer la demanda, dar contestación a la misma,

ofrecimiento o admisión de pruebas, por último el desahogo de las pruebas ofrecidas y admitidas.

c) Resolución:

El personal de la Junta tiene la obligación de formular un proyecto de resolución que será sometido a la aprobación de los representantes de la Junta, si no es modificado se aprueba, es notificado personalmente a las partes.

d) Ejecución

La cuarta y última etapa es aquella donde al dictarse la resolución, ésta se deberá cumplir estrictamente con los términos dictados por la Junta."se

#### El Procedimiento Ordinario

Es aquel que rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos en los que no se haya señalado una tramitación especial en la Ley.

Por exclusión los conflictos que tienen una tramitación especial serán guiados conforme a ella; en este procedimiento los conflictos más llevados en la práctica son los despidos injustificados.

Iniciándose la solución de los conflictos en el procedimiento ordinario con la presentación de la demanda, por

---

36. *Curso De Derecho Del Trabajo* II, Impartido en la Universidad Nacional Autónoma de México, Campus Aragón, Periodo 97-I

escrito ante la oficialía de partes o en la unidad receptora, acompañando tantas copias como demandados haya, en donde se expresarán las peticiones fundadas en hechos, pudiendo acompañar las pruebas necesarias para demostrar lo pretendido (pero como el procedimiento es eminentemente oral no serán tomadas en cuenta si no son ratificadas).

Recibida la demanda en la Junta Especial o en el Pleno, se dictará el acuerdo respectivo en él se señalará fecha de audiencia quince días siguientes después de recibida, y se notificará con diez días de anticipación a fecha de audiencia.

Apercibiendo a las partes y en especial a los demandados al realizar el acuerdo respectivo de notificación:

- De tenerlo por inconforme de todo arreglo;
- Contestada la demanda en sentido afirmativo;
- Por perdido su derecho para ofrecer pruebas ( sin perjuicio de las existentes pruebas en contrario establecidas en el artículo 879 de la Ley Federal Del Trabajo).

Si la Junta notara alguna irregularidad, error, defecto, omisiones o ejercitando acciones contradictorias, en estos casos se prevendrá al promovente para que subsane su escrito inicial en un término de tres días.

La audiencia inicial contendrá tres etapas:

Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas



La Falta de notificación de uno o de todos los demandados suspenderá de oficio la audiencia para señalarse una nueva , salvo que el actor se desista de las acciones pretendidas contra los demandados sin notificar.

La finalidad de la Ley para reunir en una sola audiencia la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, es la prontitud de la solución de las controversias, más sin embargo es una travesía difícil de cumplir, iniciando la conciliación muy pocas veces su objetivo es alcanzado, la voluntad de las partes para dar solución al problema es muy poca y la insistencia de la junta para avenir a los intervinientes es nula.

La etapa de demanda y excepciones si se cumple, la actora expone su demanda y la parte demandada de contestación, al pasar a la otra etapa (al ofrecimiento y admisión de pruebas) existen "chicanas" por cuenta de los litigantes, que la mayoría no son licenciados en Derecho, con el pretexto de un acuerdo conciliatorio; cuando finalmente ofrecen pruebas la Autoridad de Trabajo a consecuencia de otros factores no actúan con celeridad, perdiendo mucho tiempo para desahogar las probanzas.

La Etapa de Conciliación (y ésta es la figura jurídica mediante la cual los sujetos que tienen pretensiones contrarias llegan o tratan de llegar a una aveniencia, sin existir renuncia de derecho (en este caso de los trabajadores) con el objeto de solucionar o prevenir un conflicto de trabajo mediante la

intervención de la Autoridad de Trabajo.

Esta fase se desarrollara de la siguiente manera:

Las partes comparecerán de manera personal.

No deben estar acompañadas de abogados, representantes o patronos.

La Junta intervendrá para la pronta solución del conflicto.

Las partes podrán solicitar a la Junta la suspensión sólo por una vez de la audiencia a fin de solucionar el conflicto. La Junta suspenderá la audiencia y la reanudará dentro de los ocho días siguientes.

Si es posible llegar a un acuerdo, en ese momento se da por terminado el procedimiento y el convenio respectivo producirá los mismos efectos inherentes a un Laudo.

La Junta podrá especial cuidado en el convenio de las partes; la mayoría de las ocasiones hay renuncia de derecho por parte de los trabajadores, estando prohibido expresamente por la Ley la renuncia de las prestaciones contenidas hacia los trabajadores. (Artículo 33 Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.)

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá

hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los trabajadores.), la Autoridad de trabajo aprueban convenios sin fijarse siquiera en lo estipulado, sólo para "quitarse" expedientes.

Si las partes no llegan a ningún arreglo se sigue el procedimiento, pasando a la siguiente etapa (Demanda y excepciones), sin olvidar que en la práctica en cualquier momento es bueno para avenir a las partes y así terminar con el conflicto de trabajo.

#### **Etapa de Demanda y Excepciones**

La etapa en comento inicia con una exhortación del Presidente de la Junta para la reconciliación, como la mayoría de las veces la actitud continua se le da el uso de la palabra al actor para que exponga su demanda.

El actor puede ratificarla, modificarla o ejercitando acciones que no ejercito o bien enderezar demanda en contra de demandados omitidos en su escrito inicial.

Expuesta la demanda del actor, se le da el uso de la palabra al demandado para que de contestación a la misma de manera oral o por escrito, si se da contestación en este último caso, se proporcionará una copia de la misma al actor, si no lo realiza el demandado, la Junta lo hará a su costa.

En la contestación de la demanda se podrán oponer todas las excepciones y defensas necesarias, contestando todos y cada uno de los hechos afirmandolos o negandolos e ignorando los que no son hechos propios, realizando las aclaraciones pertinentes.

Aun cuando la Junta sea incompetente se debe contestar la demanda.

Por una sola vez se puede réplicar y contrarréplicar brevemente asentandose en actas sus alegaciones.

Cuando hay reconvencción hacia el actor, éste contestará de inmediato o podrá solicitar la suspensión de la audiencia para dar contestación al planteamiento.

La etapa de demanda y excepciones es la parte fundamental del procedimiento, es aquí donde chocan las partes y cada una da sus peticiones fijandose la contriversia llamada "litis".

Concluido el período se pasará a la siguiente etapa, si la controversia sólo se reduce a un punto de derecho se declarará cerrada la instrucción.

Si el actor no comparece se tendrá por reproducida su demanda.

Si no comparece el demandado se tendrá por reproducida la demanda en sentido afirmativo sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, la inexistencia del despido o desmienta los hechos afirmados en el escrito de queja.

La Etapa de demanda y Excepciones se puede dividir de la siguiente forma:

- Reconciliación.
- Exposición de demanda del actor.
- Contestatación de la demanda.
- Réplica y contraréplica.
- Reconversión (si la hay).
- Conclusión de la etapa.

Siguiendo con el procedimiento ordinario la etapa continua es la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y es el acto donde las partes, por medio de la cual comparecen para dar a la autoridad de trabajo los medios de prueba pertinentes relacionandolas con las pretenciones o defensas de cada una.

La autoridad tiene la obligación de declarar idoneos y procedentes los medios de prueba para llegar a la verdad.

El orden de ofrecimiento son las siguientes: inicialmente el actor expone sus pruebas posteriormente el demandado y ofreciendo sus probanzas con los hechos controvertidos.

Las partes pueden objetar las pruebas ofrecidas por su contraria, es decir, el actor puede objetar las pruebas del demandado y éste las de aquél; la objeción a nuestra apreciación es una de las formas por virtud de la cual se quiere convencer de la ineficacia e inutilidad de las pruebas, en la práctica cuando se objetan las pruebas se reza de la siguiente forma: "en cuanto al alcance y valor probatorio."

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando

se de como condición que se relacionen con la pruebas aportadas con anterioridad y no se haya cerrado la etapa en la que se actúa (esto es, ofrecimiento y admisión de pruebas); también no se puede descartar los hechos desconocidos desprendidos de la contestación de la demanda, la disposición es utilizada con demasiada frecuencia para ganar tiempo por parte de los actores o cuando no señalaron pruebas de fácil determinación, la reglamentación es un pretexto, para la realización de las clásicas "chicanas".

Las pruebas y la forma de como ofrecerlas específicamente cada una se encuentra en el Capítulo XII del Título Catorce de la Ley Federal Del Trabajo.

Son admisibles todas las pruebas que no sean contrarias a la moral o a las buenas costumbres.

La Ley señala pruebas en particular:

Documental.

Confesional.

Testimonial.

Pericial.

Inspección.

Presunción.

Instrumental De Actuaciones.

Fotografía.

Concluido el ofrecimiento de pruebas, la Junta acordará resolviendo sobre las pruebas admitidas y las que se desechan, en el acuerdo respectivo debe fundar y motivar sobre la admisión

y la no admisión de las probanzas.

El acuerdo debe dictarse inmediatamente después de terminada la audiencia pero en algunos casos por el volumen de las pruebas ofrecidas la Junta se reserva el derecho para dar su resolución, teniendo la obligación de analizar a fondo las pruebas para dictar una mejor resolución y no dejar en estado de indefensión a las partes.

La Junta en su determinación señalará día y hora para la celebración del desahogo de las pruebas dentro de los diez días siguientes y dictrá las medidas necesarias para que en una sola audiencia se puedan desahogar todos los medios probatorios (lo que es prácticamente imposible, el cúmulo de trabajo es evidente y depende también de otros factores tales como oficios girados para otras autoridades.)

El día de la audiencia de desahogo de pruebas se tienen que seguir las bases:

Se desahogarán todas las pruebas procurando que primeramente sean las del actor y posteriormente las del demandado, independientemente del orden de su ofrecimiento.

Si la prueba no está debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para reiniciarse dentro de los diez días siguientes, haciendo uso de los medios de apremio necesarios para prepararla.

En caso de que las únicas pruebas faltantes por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, la

audiencia no se suspenderá, la Junta hará una solicitud al superior del funcionario para que le aplique la sanción correspondiente.

Terminada la audiencia, las partes podrán formular sus alegatos.

Finalizado el desahogo de pruebas y formulados los alegatos, con la certificación previa realizada por el secretario que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción.

Posteriormente al cierre de la instrucción dentro de los diez días siguientes se formulara el proyecto de resolución conteniendo:

Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica, reconvección y contestación.

Señalamiento de los puntos controvertidos.

Pruebas admitidas y desahogadas, apreciación de las mismas señalando los hechos probados.

Consideraciones fundadas y motivadas de lo alegado y probado.

El proyecto de laudo se entregara una copia a cada uno de los miembros integrantes de la Junta.

Recibido el proyecto la Autoridad de Trabajo realizara las diligencias necesarias que no se hubiesen llevado a cabo por causas imputables a las partes; la Junta las podrá citar en



un término de ocho días para practicar las diligencias solicitadas.

Para la votación y discusión del proyecto de laudo se dará para la aprobación del negocio con todo y las diligencias realizadas, terminada la discusión el Presidente dará la resolución.

Si el proyecto fuere aprobado tal y como fue propuesto sin modificaciones o adiciones se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por todos los integrantes de la Junta.

Si el proyecto tuviera modificaciones el Secretario redactará el laudo de acuerdo a lo aprobado. En este caso se hará constar en acta.

El artículo 840 nos menciona lo que debe contener una resolución:

I.- Lugar, Fecha y Junta que lo pronuncie;

II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III.- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y consición, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV.- Extracto de alegatos;

VI.- Las razones legales o de equidad; la Jurisprudencia y doctrina que le sirva de fundamento; y

VII.- Los puntos resolutivos.

Tanto el proyecto de laudo, como el laudo mismo contienen semejanzas pero ambos conllevan a terminar con el procedimiento

de trabajo, y si tomamos en consideración que el proyecto muy pocas veces es modificado.

La resolución se engrosa al expediente y el secretario recabará las firmas de los miembros de la Junta, una vez recabadas todas se turnara al actuario para la notificación personal del mismo.

La Autoridad podrá establecer sanciones si considera que alguna de las partes obro de mala fe o con dolo imponiendo una multa de hasta siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta, la misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

En conclusión el Procedimiento Ordinario tiene los siguientes pasos:

- 1.- Presentación de la demanda.
- 2.- Admisión de la demanada.
- 3.- Audiencia Inicial.
- 4.- Conciliación (comparecencia personal).
  - Intento de conciliación .
  - Acuerdo conciliatorio (si llegan a un convenio).
  - Suspensión de la etapa de conciliación, cuando no existe arreglo.
- 5.- Demanda y excepciones.
  - Reconciliación.
  - Exposición de la demanda por parte del actor.
  - Contestación de la demanda.
  - Réplica y Contrarréplica.

-Reconvención.

-Conclusión de la etapa.

6.- Ofrecimiento y admisión de pruebas.

-Inicia el actor y después el demandado.

-Objeción de pruebas de la contraparte.

-Pruebas relacionadas con hechos desconocidos o que se desprenden de la contestación de la demanda.

Admisión y desechamiento de pruebas

7.- Desahogo de pruebas.

-Desahogo de pruebas debidamente preparadas.

8.- Alegatos.

9.- Cierre de instrucción.

10.- Resolución o laudo.

### 3.2 PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

El Dr. Arriaga deduce que los procedimientos especiales: "Tienen por objeto señalar en formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos bien por su cuantía que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador, o por que las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, siendo la excepción más evidente de la concentración del proceso."<sup>37</sup>

Las controversias que se ventilados en los procedimientos

---

37. Idem

especiales son los que se encuentran enumerados en el artículo 892 de la Ley Federal Del Trabajo:

- Reducir la jornada de trabajo notoriamente excesiva, art. 5 fracción III.

Elaboración del escrito donde se contengan las condiciones de trabajo para los trabajadores mexicanos que prestan un servicio en el extranjero, art. 28 fracción III.

Denuncias sobre defectos de las habitaciones que los trabajadores obtienen de sus patrones, así como el pago de rentas, desocupación, uso o subarriendo de las habitaciones, art. 151.

Acciones derivadas de la capacitación y adiestramiento, art. 153 fracción X.

Determinación de antigüedad e inconformidad contra la misma, art. 158.

Acciones derivadas del pago de primas de antigüedad, art. 162.

Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar de convenio, art. 204 fracción IX.

Repatriación de los trabajadores de los buques, importe de salario, hasta la restitución al puerto de destino e indemnización por no proporcionar trabajo y demás prestaciones, cuando el buque se pierda por siniestro o apresamiento, art. 209 fracción V.

Trabajos encaminados a la recuperación de restos de buques, importe de salario, bonificaciones y peligros

arrastrados, art. 210.

Pago de gastos a las tripulaciones y sus dependientes y del mensaje cuando sean cambiados de su base de residencia, art. 236 fracción II.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo, art. 389.

Titularidad y administración del contrato ley, art. 418.

Revisión para subsanar omisiones o fallas en el reglamento interior de trabajo, art. 424 fracción IV.

Suspensión permanente de las relaciones de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad del patrón, por falta de material no imputable al patrón o por la falta de administración por parte del Estado de cantidades que deban entregar con la que hubiera contratado trabajos o servicios, art. 427 fracciones I, II, y VI.

Terminación de las relaciones colectivas de trabajo por causas de fuerza mayor o caso fortuitos no imputables al patrón la incapacidad física o mental o muerte del trabajador, o agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva, o el concurso o quiebra legalmente declarados, art. 434 fracciones I, III y V.

Terminaciones colectivas de las relaciones de trabajo por la implantación de maquinaria o procedimiento de trabajos nuevos que traigan como consecuencia la reducción del personal, así como para determinar sus indemnizaciones, art. 439.

Pago de la indemnización de muerte por riesgo de trabajo, art. 503.

Resolución cuando los trabajadores no esten de acuerdo con el médico de la empresa designados por el patrón, art. 505.

A diferencia del procedimiento ordinario ( que consta de tres etapas -conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas), en el especial aumentan a cuatro: Conciliación, demanada y excepciones, pruebas y resolución.

Pretendiendo en la misma audiencia conciliar a las partes, que expongan sus demandas y las respectivas contestaciones, admitir pruebas y formular resolución; resulta muy difícil por no decir imposible realizar todo en la misma audiencia, el Dr. Trueba Urbina destaca al comentar la Ley Federal Del Trabajo y particularmente el artículo 893 la posibilidad de resolver todo en la misma audiencia si las partes tuvieran la obligación de anunciar quince días antes a la fecha de la celebración de la audiencia, las pruebas testimonial, pericial, de inspección y todas aquellas que por su propia naturaleza no se desahogan, con el objeto de que la Junta las prepare para que llegado el término se desahogaran sin ningún problema.

Las reglas de la audiencia serán las siguientes:

La Junta procurara avenir a las partes, conforme al artículo 576 fracciones I y II.

Las partes expondrán lo que juzgen conveniente, formulando así sus peticiones, ofreceran y rendiran las pruebas que les fueron admitidas.

Si no concurre el actor se le tendrá por reproducido su escrito salvo que sus peticiones sean contrarias, y en su caso las pruebas ofrecidas en el mismo escrito.

Si no concurre el demandado se darán por admitidas las peticiones de la actora.

Si se trata de la aplicación del artículo 503 (el derecho de los presuntos beneficiarios) y si está en controversia se suspenderá la audiencia y se señalará su continuación a los quince días siguientes para que aporten pruebas sobre los puntos controvertidos; continuando con los presuntos beneficiarios la Junta podrá solicitar al patrón los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él, así como solicitarle a las instituciones oficiales sobre los mismos y si es necesario utilizara cualquier medio para hacer convocar a los beneficiarios del trabajador fallecido.

Para el trámite de los procedimientos especiales, la Junta se integra con el auxiliar, salvo en los casos:

Titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Titularidad y administración del contrato ley.

Modificación del reglamento del reglamento interior de trabajo.

Suspensión de relaciones colectivas de trabajo

Terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o procedimientos nuevos, en estos casos la Junta se integra con el Presidente.

El Legislador consideró necesario lo expedito que deben ser este tipo de conflictos, más sin embargo en la práctica no lo son, por razones de exceso de trabajo, las pruebas no preparadas, lo cual se asemeja al procedimiento ordinario sin existir gran diferencia, alargandose los términos, por lo que el procedimiento especial no cumple con el objetivo planteado cuando fue creado.

En la Ley Laboral se incluyó en este tipo de procedimientos las reglas contenidas en el Capítulo XII y XVII del Título Catorce, esto es, las pruebas tienen la misma forma para su desahogo que en el procedimiento ordinario.

Considerando todo lo anterior la conciliación se puede dar como lo marca el artículo 876, la etapa de demanda y excepciones como indica el artículo 878, la admisión de pruebas pueden estar regidas por el numeral 880, el desahogo de pruebas conforma al 884. y las resoluciones pueden estar basadas en el artículo 885 hasta el 891 del Código Laboral.



## CAPITULO 4 LA SUCESION LABORAL

### 4.1 SUCESION DE ACCIONES

La Muerte de un trabajador trae demasiadas consecuencias, entre ellas, que todos sus bienes, derechos y obligaciones continuen siempre y cuando no se extingan con aquélla.

Pretendemos abrirnos al estudio iniciando por la Ley Federal Del Trabajo hacia las personas con derecho a ejercitar o continuar acciones que inicialmente le correspondian a otra persona, es decir, al igual que los bienes, las acciones pueden cambiar de persona, pasando de su titular a otro sujeto que conforme a la Ley o a la voluntad le corresponda.

En materia del trabajo las reglas que se matienen en el Derecho Civil, en las sucesiones no le son aplicables a nuestro campo de estudio, en consecuencia el Derecho Sucesorio Laboral no existe, tan sólo es una forma sencilla para la denominación de las personas que conforme a la Ley Federal Del Trabajo tengan derecho a percibir lo correspondiente al trabajador, siendo las prestaciones generadas por él, el objeto en donde se va a desenvolver el derecho de los beneficiarios, y las Juntas De Conciliación Y Arbitraje desarrollaran el respectivo procedimiento, muchas veces se pretende hacer valer ese derecho ante los Tribunales de lo Familiar, lo que a nuestro parecer es totalmente incorrecto, lo único que tal vez se pudiera reclamar

ante ellos, son las prestaciones ya pagadas al trabajador, éstas ya entraron a la masa hereditaria, lo que no sucede con las prestaciones pendientes de cubrir.

El Maestro José Davalos sostiene: "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."<sup>38</sup>

Caso similar sucede en el artículo 115 de la Legislatura Del Trabajo, lo enmarcado en Ley no debe tomarse como un acto semejante al testamento o a la sucesión, es clara en ese sentido los beneficiarios, (más no sucesores) sin necesidad de un Juicio sucesorio pueden percibir lo que en vida se integraba al patrimonio del trabajador.

Los efectos jurídicos originados por la muerte de un trabajador son regidos por el Derecho del Trabajo en forma independiente con normas propias y sin la suplencia o influencia de otra división del Derecho.

El Licenciado citado en su concepto de sucesión laboral es muy semejante a la de los civilistas y se le olvido que las transmisiones por el fallecimiento y de una persona a otra en nuestra materia sólo procede en los créditos faltantes de cobrar

---

38. Davalos, José. *Derecho del Trabajo I*, Ed. Porrúa, México, 1985, Página 390.

por el trabajador, siendo su campo muy limitado.

El Dr. Nestor De Buen Concluye indicado que aparecen características especiales en la Sucesión laboral:

" A) Aun lado de la sucesión civil debe entenderse que existe una sucesión específica, en materia laboral.

B) La sucesión laboral sólo comprende los derechos de los trabajadores, de su contenido patrimonial, que no se extinguen con la muerte del trabajador.

C) Sólo son transmisibles, por vía de sucesión laboral, las prestaciones faltantes de cubrirse, por el patrón.

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

E) La Ley no señala expresamente quienes son los beneficiarios de los trabajadores, en caso de muerte, salvo que ésta sea resultado de un riesgo de trabajo."<sup>39</sup>

Para el citado Doctor, si existe la sucesión laboral, para nosotros no (la Ley habla de beneficiarios no de sucesores) y puede haber dos tipos de sucesiones (la civilista y la laboral), sólo la de carácter civil maneja sucesores; el profesor citado separa la sucesión laboral con el derecho de los

---

39. de Buen Lozano, Nestor. Op Cit., Página 587

beneficiarios:

" Hemos dicho que el derecho del sucesor se transmite al morir el trabajador, y que por el contrario, el derecho de beneficiarios en caso de riesgo nace al morir el trabajador."<sup>40</sup>

En otras palabras cuando existe riesgo de trabajo entran los beneficiarios, cuando hay una muerte pero ésta no es por riesgo de trabajo se da pie para el derecho de los sucesores.

A nuestra consideración la sucesión siempre será dentro del Derecho Civil y la manifestación de sucesión laboral es una apreciación unilateral realizada por nosotros para señalar el capítulo.

El presente se llama sucesión de acciones dentro de lo que expusimos con anterioridad y bautizamos como sucesión laboral.

Iniciaremos la definición de lo que es sucesión, el Dr. Jorge Magallón Ibarra especifica el término sucesión : "Es el proceso mediante el cual se realiza la substitución en la titularidad del patrimonio del fallecido."<sup>41</sup>

Entendiendo lo que el Jurista Cipriano Gómez Lara dicta por acción: "Es el derecho, la potestad, la facultad o actividad mediante la cual un sujeto de derecho provoca la

---

40. Idem

41. Magallón Ibarra, Jorge Mario, *Instituciones de Derecho Civil*, Tomo V, Ed. Porrúa, México, 1990, Página 2.

función jurisdiccional."<sup>42</sup>

El Maestro Juan Palomar De Miguel considera a la sucesión como: "El conjunto de bienes, derechos y obligaciones transmisibles a un heredero y legatario."<sup>43</sup> ; y por acción indica al: "Derecho a pedir alguna cosa en juicio, siendo el modo legal de ejercitar el mismo derecho, solicitando en justicia lo que es de uno o se le debe."<sup>44</sup>

En las definiciones hay un común denominador: el cambio de sujeto, que son la muerte del titular de los bienes, derecho y obligaciones, continua con otra persona diferente.

Uniendo los terminos acción y sucesión y echando mano del artículo 115 de la Ley de la Materia, son los beneficiarios quienes tienen derecho a ejercitar las acciones que en su momento el trabajador no ejercitó.

Por ejemplo un trabajador es despedido injustificadamente, sin embargo él no ejercito la acción correspondiente, los beneficiarios pueden iniciar esa acción; transmitiendo un derecho para ejercitar, luego entonces, se entiende como un poder jurídico, que el individuo tiene como tal, dejando en la

- 
42. Gómez Lara, Cipriano, *Teoría General Del Proceso* 8va ed., Ed Harla, México, 1990, Página 117.  
43. Palomar De Miguel, Juan, *Diccionario para Juristas*, Mayo Ediciones, México, 1981, Página 1279.  
44. *Ibidem*, Página 25

mejor manera para acudir ante la Junta De Conciliación y Arbitraje para solicitar esa prestación.

Para que nazca una acción tiene primeramente haber una prestación, en nuestro caso no pagada y desde luego que no se pierda con la muerte, así las cosas, si se tiene una prestación no pagada por parte del patrón siempre habrá una acción para hacer valer ese derecho otorgado por la Ley.

La acción más ejercitada por los beneficiarios es la indemnización por muerte como consecuencia de un riesgos de trabajo, en estos casos la Ley es muy precisa al disponer quienes tienen derecho a recibir esa indemnización:

I.- La viuda, o el viudo que ubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de ésta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento 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 conyuge superstite concurrirán con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su conyuge siempre que ambos ubieran permanecido libres de matrimonio durante el

concubinato;

IV.- A falta de conyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente de él; y

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

Lo anterior de conformidad con el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley sigue dos lineamientos que el legislador utilizó para este artículo:

- 1.- El parentesco
- 2.- La dependencia económica que se tenía del trabajador.

De lo analizado se desprende que el beneficiario se convierte en un sujeto de acción, va a ser el quien sufra las consecuencias del procedimiento, siendo que éste actúa materialmente realizando los pasos pertinentes.

#### 4.2 SUCESION DE PRESTACIONES

Así como los beneficiarios tienen derecho para iniciar o continuar una acción, los mismos tienen el derecho a recibir las prestaciones cuando su principal acreedor no puede recibirlas, y de la prestación nace la acción para hacer valer ante la autoridad ese derecho.

Siguiendo el trazo anteriormente descrito, es decir, ya conocimos lo que implica la sucesión, así como la acción, ahora

hay que conocer el significado de prestación

"Prestación: comprende el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo.

Muchos siglos pasaron para que el vocablo prestación llegará hasta la acepción que hoy tiene en el ámbito del derecho el trabajo. Inicialmente significo acción de pagar o pago, del latín praestationes. Su origen no se desentiende desde luego del latín praestare (prae=adelante, stare=estar), proporcionar, entre otras acepciones. Pero un alcance de la palabra prestación se fue consolidando precisamente como el objeto de la obligación en dar o hacer una cosa, es decir, como el objeto o contenido de un deber jurídico. De todo esto se deriva un abanico de posibilidades puesto que se le considerará también como la acción o efecto de indemnizar en dinero, de resarcir en especie o llevar a cabo un servicio. Refiriendose a su expresión pecuniaria, y en función de la consistencia y regularidad con que se entregue, se considera como prestación a la suma única o abonos de cantidades o gratificaciones periodicas; también a la pensión que se abone durante bastante tiempo o con carácter vitalicio.

En el derecho del trabajo, bien se sabe, prestación es el acto mismo de realizar los servicios, de llevar a cabo las labores lo es asimismo la cantidad -en efectivo- que se recibe en expresión monetaria correspondiente, y el conjunto de frutos



o géneros entregados al trabajador con el carácter de contraprestación."<sup>45</sup>

En el orden de ideas de lo que se entiende por prestación dictado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas en su diccionario esa acepción es todo lo que se recibe por un servicio prestado; para los efectos de la Ley Federal Del Trabajo prestación comprende el conjunto de cantidades líquidas y en especie dadas del patrón al trabajador como obligación de resarcir el perjuicio causado a éste en beneficio de aquél.

Es el trabajador en primera instancia el titular de las ganancias concedidas por su esfuerzo realizado, sin embargo suele suceder un imprevisto como la muerte y con ello sus prestaciones ya no llegan a sus manos.

Los beneficiarios tiene derecho, conforme a la Ley a recibir lo que a su sustentor en vida le correspondió, luego entonces ellos sobreviven en ese derecho del prestador de servicio.

A partir de la muerte se pueden ejercitar acciones correspondientes para el reclamo de las tan citadas prestaciones. En estos casos la viuda principalmente acude a la empresa para que se le cubran algunas prestaciones del difunto y

---

45. Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Ed. Porrúa, México, 1995, Página 2516.

generalmente no se requiere entablar un procedimiento quedando latente el riesgo del patrón al realizar un pago doble.

"Lo señala la Ley y lo confirma la Jurisprudencia del más Alto Tribunal De Justicia De La República Mexicana, de que los beneficiarios del trabajador fallecido y que se determinan en el artículo 501 de la Ley Federal Del Trabajo tendrán derecho una vez acreditado éste, no tan sólo a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse sino ejercitar acciones y continuar los juicios sin necesidad de juicio sucesorio toda vez, que, como se señala en la Ley, los dependientes económicos, la conyugé supérstite y los descendientes del trabajador fallecido, una vez declarados beneficiario, son titulares que se deriven de esos derechos, por eso es que no se necesita abrir un juicio sucesorio o radicarlo, sobre todo porque tratandose del pago de indemnizaciones que le correspondan a los beneficiarios, en los riesgos de trabajo no forman parte del patrimonio del trabajador y ésto es en esencia, otro de los motivos por los cuales tampoco debe abrirse un juicio sucesorio, por lo que la Ley permite que personas no consanguineas o no vinculadas con el parentesco consanguíneo pero que demuestren que dependían económicamente del trabajador tienen derecho al pago de la indemnización y consecuentemente a las demás prestaciones sociales."46

---

46. Tapía Ortega, Ana Rosa. *Noiones de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Ed. Pac, México, 1989, Página 71

Anteriormente se pensaba que las prestaciones del trabajador que no recibio por su muerte, entran en un juicio sucesorio en el que se debería dirimir a las personas conforme al Derecho Civil o Familiar le correspondieran dichas prestaciones; lo que fue una mala interpretación del artículo 115 del Código Obrero.

En este sentido sobre cuestiones no transmisibles por medio de herencia es pertinente aclarar que el importe de prestaciones como indemnizaciones se empiezan a acumular por la muerte de su autor, naciendo por primera vez y sobre beneficiarios ya sea de manera directa o indirecta, esto es, con la muerte del trabajador nace el derecho para indemnizar, lo que nunca formaron parte del patrimonio del fallecido y los herederos no tienen preferencia sobre ello.

## **CAPITULO 5 CONTINUACION PROCEDIMENTAL POR MUERTE DEL TRABAJADOR**

### **5.1 CONVOCATORIA A BENEFICIARIOS**

La muerte es el fenómeno más natural de toda persona, para ello nacemos; y trae consigo consecuencias jurídicas sobre todo en los bienes, derechos y obligaciones de los individuos.

Los actos derivados de la muerte en la materia de trabajo están contempladas en su Ley Reglamentaria que es la Ley Federal Del Trabajo, y partiendo del capítulo anterior, la sucesión laboral, y apreciando la continuación de acciones y el seguimiento de las mismas, asimismo continuando con la prestaciones hay que tener en cuenta que para ser sucedidas existe como condición que no se pierdan con el fallecimiento de su titular, utilizando las normas ya establecidas en la legislación contemplando lo siguiente:

Existiendo la problemática sobre un trabajador que tenga ya iniciado un procedimiento en contra de su patrón exigiendo cualquiera de las prestaciones establecidas en Ley, falleciendo durante la secuela del mismo rompiendo con ello la continuidad que se debe tener; dividiéndose las opiniones sobre la forma de resolver la incognita, planteada muy pocas ocasiones en la práctica.

El artículo 115 de la Ley citada señala:

" Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán

derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar la acciones y continuar los juicios sin necesidad de juicio sucesorio."

La Legislación marca un derecho hacia los beneficiarios para continuar un litigio y teniendo a favor la analogía consagrada en el artículo 17 de la propia Ley de la materia, trataremos de resolver la pequeña laguna encontrada en ella.

Regresando a lo anteriormente afirmado sobre el derecho de los beneficiarios y siguiendo esta línea, la Ley laboral tiene un duro criterio al no dar paso a la voluntad del trabajador para designar a su o sus beneficiarios, lo único que si tienen en cuenta la Normatividad es la dependencia económica y el parentesco.

Lo más sencillo y práctico para la prevención del problema es la designación que el propio trabajador realice, en algunos contratos colectivos de trabajo, el prestador de servicios tiene la facilidad para nombrarlos; el patrón con apoyo en dicho contrato y a un pliego testamentario incluido en él, pagará a las personas consignadas, las prestaciones correspondientes; se puede considerar que estos contratos violan la Ley Federal del Trabajo, y como anteriormente se indico la voluntad del trabajador es intrascendente para los efectos de la misma, para lo cual se encuentran los artículos 501 y 503.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca estima: "De conformidad con el Código Civil, en forma limitativa y no

enunciativa, se clasifican los testamentos en generales y especiales: Los primeros el público abierto, el público cerrado y el ológrafo; los segundos el militar, el marítimo, el privado y el otorgado en país extranjero.

Pues bien en materia laboral tenemos una forma de otorgar más de otorgar testamentos: Las Cartas Testamentarias. A través de éstas no se puede disponer del patrimonio que sea extraño de la relación laboral, pero si de todo el patrimonio, pero si de todo el patrimonio del trabajador constituidos por los débitos que tenga a su favor, derivados de la relación de trabajo, tales como indemnizaciones, salarios, aguinaldo y vacaciones. Tal situación se deduce del contenido del artículo 115. Las cartas testamentarias son de gran utilidad, pues permite pagar de inmediato a quienes aparezcan como beneficiarios, sin necesidad de que éstos, para cobrar las prestaciones debidas al trabajador, tengan que acreditar previamente su derecho ante la Junta De Conciliación Y Arbitraje."47

El maestro laboralista Alberto Eriçeño Ruíz comenta: "En caso de fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes, así como ejercitar las acciones correspondientes que le hubieran correspondido al trabajador, sin necesidad de juicio

---

47. Ramírez Fonseca, Frnacisco. Op. Cit. Página 105

sucesorio, que acredite su relación con el autor de la sucesión.

La disposición se complementa con los artículos 151 y 153 de la propia Ley; sólo en caso de controversia entre familiares, la Junta se ha declarado incompetente hasta que se derimen los derechos ante la autoridad correspondiente, por ejemplo en la reclamación de dos cónyuges o de dos concubinas, ante el Juez de lo Civil o Familiar"48

Resulta importante rectificar los artículos citados por el Profesor, los numerales que él menciona seran los 115 y 503 respecto a la declaratoria de incompetencia de la autoridad de trabajo creemos que ellas tienen la plena facultad, para que conforme a las pruebas aportadas pueda emitir a quienes se les tomara para ser calificarlos como beneficiarios.

La Ley Federal Del Trabajo es muy vaga e imprecisa y no establece con claridad la forma de continuar un procedimiento cuando el iniciador haya fallecido, sin establecer tampoco quienes son los beneficiarios en este tipos de casos.

Omite también la hipótesis donde se puedan otorgar "Cartas Testamentarias" o que en el contrato colectivo o contrato individual de trabajo se puedan designar a las personas consideradas en un futuro como beneficiarios.

Las cartas testamentarias y la designación realizada en un

---

48. Briceño Ruíz, Alberto. Op. Cit., Página 390

pliego testamentario (dentro de un contrato de trabajo) sería una solución correcta para salvar de algunos problemas a los que se enfrentan las Juntas; Las autoridades de trabajo si toman en cuenta la voluntad del trabajador, en consecuencia si se considera válido la designación hecha en cartas testamentarias y su libre albedrío es tomado en cuenta, pero otras tantas Juntas De Conciliación Y Arbitraje independientemente de la declaración hecha, realizan lo indicado en la normatividad.

"A diferencia de esta formula tan rígida, en los contratos colectivos de trabajo se encuentran otras soluciones más adecuadas. Consiste en la posibilidad de que el trabajador interesado designe a sus beneficiarios y sólo en su defecto, cuando por algún motivo no pueda hacer efectiva su declaración de voluntad, se aplican las reglas contenidas en el artículo 501."<sup>49</sup>

A colación el Maestro José Davalos comenta sobre la libre designación de beneficiarios: "Esta posibilidad es discutible, pues aunque se podría argumentar que la voluntad del trabajador expresada en el contrato colectivo de trabajo le está favoreciendo, pues esta destinando el producto de su trabajo a queien él desea; por otro lado se alza en contra de lo anterior, el argumento de la dependencia económica establecido en Ley, el cual trata de proteger a las personas que dependen

---

49. De Buen Lozano, Nestor. Op. Cit., Página 591



económicamente del trabajador."so

En algunos Tribunales del Trabajo, tienen un falso criterio, que al fallecer el trabajador durante un procedimiento, su esposa e hijos pueden substituirlo tan sólo exhibiendo el acta de defunción, acta de matrimonio, actas de nacimiento continuando los tramites, esto a todas luces es ilegal, y va en contra de las disposiciones que para el efecto dicta la Ley de la materia, toda vez que se pudiera dejar en estado de indefensión a otras personas que dependian económicamente de él.

Entrando a la solución del problema y teniendo presente la continuación procedimental que se debe tener cuando el actor trabajador muere dejandolo inconcluso, se deben tomar la analogía y lo establecido por el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo :

" I.- La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector de Trabajo que reciba el aviso de muerte, o la Junta de Conciliación Y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización ( en este supuesto ante la Junta en donde se lleve la controversia), mandara practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar que personas dependian económicamente del

trabajador y ordenará fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación Y Arbitraje dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos.

II.- Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación Y Arbitraje o al Inspector de trabajo del lugar de la última residencia, a fin 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 de Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, se podrá emplear los medios publicitarios que juzge conveniente para convocar a los beneficiarios;

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

V.- Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo (en nuestro caso en particular no es necesario esta última parte, porque no es riesgo de trabajo), la Junta de Conciliación y Arbitraje dictará resolución, determinando que personas tienen derecho a la indemnización (o mejor dicho quienes tienen derecho a continuar con el procedimiento);

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

VII.- El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta De Conciliación Y Arbitraje libera al patrón de responsabilidades.

La 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.

Al fallecimiento del trabajador que ya tenga instaurado un procedimiento en contra de su patrón, la autoridad encargada de impartir justicia a los trabajadores y patronos, tendrá que suspender el proceso para lanzar la convocatoria establecida en el artículo antes comentado, haciendo del conocimiento a las personas que se consideren tener derecho para continuarlo, claro está que lo previsto en ese artículo no es exactamente aplicable, es decir, la muerte no fue producto de un riesgo de trabajo.

Tampoco puede ser un acto paraprocesal, establecido en el numeral 990 de la tan citada Ley, ya que se encuentra un procedimiento interpuesto.

El aviso convocando a los beneficiarios, en esencia debe contener:

- 1.- Junta en donde se lleva el conflicto.
- 2.- Ubicación de la Junta.
- 3.- Nombre y Domicilio del trabajador.
- 4.- Lugar donde laboraba el trabajador.

La convocatoria debe fijarse en el lugar donde prestó sus servicios el extinto trabajador, en el local de la Junta, en el Palacio Municipal o Delegación Política donde se encuentra la Junta, asimismo publicarse en el Boletín Laboral.

La Ley no precisa la forma de realizar la investigación de dependencia económica, pero mantiene el campo abierto para que se utilicen todos los medios para convocar a los beneficiarios y abre otra posibilidad en el artículo 898: "La Junta para los efectos del artículo 503 de esta Ley, solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia o emplear los medios de comunicación que estime pertinente para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer derechos ante la Junta."

En resumen cuando un trabajador muere siguiendo una controversia en contra de su patrón, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá dictar un acuerdo en donde suspenda el procedimiento en virtud de que el actor (trabajador) falleció y hasta que no se determinen los beneficiarios, no continuará tal.

## 5.2 AUDIENCIA DE DESIGNACION DE BENEFICIARIOS.

Una vez suspendido el procedimiento y lanzada la convocatoria, la Junta tiene una obligación marcada en el artículo 503 fracción V : "... Con audiencia de las partes dictará resolución..."; la audiencia debe desarrollarse con las partes que comparezcan en el término de treinta días a deducir sus derechos, especificándose claramente en la convocatoria un apercibimiento a las personas, que de no comparecer en el plazo otorgado se les tendrá por perdido su derecho para hacerlo con posterioridad.

Dando uso de la palabra a cada una de las personas comparecientes para que aporten las pruebas suficientes y pertinentes tendientes hacia la acreditación de su dependencia económica con el occiso.

Resolviendo sin mayores contratiempos, lo anterior se asemeja a un incidente de previo y especial pronunciamiento (si no se deciden las personas consideradas beneficiarias no se puede continuar con el procedimiento.)

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje teniendo la facultad de apreciación de pruebas, debe estimar éstas sin sujetarse a reglas o formulismos para emitir la resolución correspondiente; en el Derecho del Trabajo existe una excepción con referencia a la forma de acreditar el matrimonio y el

parentesco, en la materia Común para acreditar esos extremos no existe prueba diferente que lo asentado en el registro civil, en la materia del trabajo, se pueden presentar otro tipo de pruebas sin dejar de reconocer lo dictado en las actas emitidas por aquél; desde luego una vez terminados todos los pasos marcados en la Ley, conforme a los riesgos de trabajo.

Se deben de valorar todas y cada una de las pruebas y en especial el estudio o la investigación de la dependencia económica formando la parte medular para determinar quién seguira la secuencia del procedimiento.

Es sobresaliente que en algunas prestaciones no se puede substituir al finado trabajador, como es el caso de solicitar la reinstalación, en este supuesto la acción se pierde porque la obligación de prestar un servicio subordinado a cambio de un salario se debe realizar de forma personalisima (artículo 20 de la Ley Federal Del Trabajo) y el numeral 53 fracción II de esta Ley establece que una de las causas de la terminación de la relación de trabajo es la muerte del trabajador, lo que no da cabida para que los beneficiarios continúen con la relación que el de cuyos tenia con su patrón.

Los civilistas manejan una sucesión de juicio cuando alguna de las partes o el Juez cambia; en materia laboral no se aplica el Derecho Común (según lo dispuesto por el artículo 17

de la Ley Laboral), pero ese Derecho puede servir de ejemplo para la continuación procedimental cuando fallece el trabajador, utilizando lo citado por la Normatividad Obrera, siendo ésta la Legislación que regula las relaciones entre trabajadores y patrones.

El Dr. Eduardo Pallares, (maestro civilista), explica: "La sucesión en el litigio consiste en el hecho de que una de las partes que intervienen en el juicio, sea substituida por otra, que continuará la acción o defensa que la primera llevaba a cabo."<sup>51</sup>

El cambio de partes en el procedimiento es una eventualidad que el Legislador tiene en cuenta pero se olvida de darle la oportuna regulación, este cambio no extingue la relación jurídica procesal ya existente, es decir, el efecto que se produce por la substitución procesal de alguna de las partes no tiene carácter extintivo, sino simple y sencillamente, la sucesión de la relación procesal.

### 5.3 PROYECTO DE MODIFICACION A LOS ARTICULOS 115 Y 774 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A través del presente trabajo quedan muchas interrogantes en la Ley Federal Del Trabajo para ser resueltas, tales

---

51. Pallares, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, 22a. ed., Ed. Porrúa, México, 1996, Página 741.

como la incognita que propusimos: la continuidad de un procedimiento laboral cuando el trabajador muere, a lo que muchas Juntas de Conciliación y Arbitraje dejan en estado de indefensión a otros beneficiarios, al realizar unilateralmente la designación y aplicar malos criterios.

En otro sentido se debería autorizar en la Ley el otorgamiento de las cartas testamentarias, desde luego no disponiendo de todo el patrimonio, exclusivamente el que nazca de la relación laboral, esto es, unicamente los beneficiarios podrán disponer de las prestaciones que al trabajador le hubiera correspondido; la otra posibilidad es que él designe a su gusto en el contrato colectivo o individual de trabajo a los beneficiarios que reciban las tan mencionadas prestaciones.

Volviendo al problema principal, a nuestro parecer los pasos ya comentados con anterioridad se deberían aplicar en la práctica y son:

1.- Al fallecimiento del trabajador-actor dentro de un procedimiento, la Junta de oficio debe dictar un acuerdo suspendiendolo.

2.- Emitirá la convocatoria correspondiente, haciendo del conocimiento a los presuntos beneficiarios la muerte del actor.

3.- Realizará la investigación de dependencia económica.

4.- Reunidos los requisitos anteriores se marcara fecha para audiencia de "Designación de beneficiarios"



5.- Después de la audiencia dictará la resolución correspondiente.

Nos adherimos al pensamiento del Dr. Nestor De Buen al pronunciarse a favor de la designación de beneficiarios dentro de un contrato de trabajo :

"Podría discutirse la validez de esta derogación de la solución legal que podría pasar a un segundo plano. Aún cuando en esta materia de fuentes del derecho laboral predomina el criterio de que es preferente su aplicación la norma más favorable al trabajador, y podría pensarse que le favorece más la decisión propia que la determinación de la Ley, también es admisible una interpretación que estime que aún en esta materia la voluntad del trabajador es inoperante y que existen razones fundamentales para excluirlas como factor determinante de los derechos sucesorios o de los beneficiarios .

Nosotros nos inclinamos, sin embargo, por la solución contractual. Como quiera que sea, el dato objetivo de la dependencia económica no es más que el resultado de un juego de la voluntad del trabajador, que entrega el producto de su esfuerzo a una o varias personas por propia decisión. Nada parece que pueda oponerse, entonces, a la idea de que esa voluntad trascienda más allá de su propia vida y determine el destino de sus créditos frente al patrón o de los derechos que deriven de su muerte. Claro está que en ocasiones la dependencia económica en vida es resultado de una acción judicial de

alimentos, pero aqui podría aplicarse el mismo principio de Derecho Civil de declarar la inoficiosidad de la designación de beneficiarios o sucesores que violasen un derecho preferente a los alimentos, judicialmente comprobados."<sup>52</sup>

Si en un contrato colectivo o individual de trabajo, existen beneficiarios designados, que éstos se tomen para continuar con el conflicto ahorrándose los pasos anteriores.

Por lo cual proponemos modificar los artículos 115 y 774 de la Ley Federal del Trabajo.

El primer numeral actualmente se encuentra así:

**Artículo 115.** "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho apercibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio."

La modificación propuesta quedaría en un segundo párrafo señalando lo siguiente:

**Artículo 115.** "...

El trabajador podrá designar libremente a sus beneficiarios ya sea en el contrato de trabajo o en carta testamentaria suscrita ante notario público, en el caso en que el trabajador no los haya designado se realizará lo conducente por el artículo 503 de esta Ley."

---

52.- De Buen Lozano, Nestor, Op Cit., Página 591

La siguiente propuesta sería modificando el artículo 774 de la Ley antes citada.

Actualmente esta disposición se encuentra de la siguiente manera:

**Artículo 774.** " En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparece a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley."

Dicho ordenamiento quedaría de la siguiente forma:

**Artículo 774.** "Cuando durante el tramite de un procedimiento falleciera el trabajador actor, la Junta deberá dictar un acuerdo suspendiendo éste y convocará a los beneficiarios de conformidad con el artículo 115 ó 503, realizada la declaración correspondiente se continuará normalmente, asimismo la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa Del Trabajo en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley"

Estas complementaciones a la Ley Laboral, no dejaría a nadie en estado de indefensión , toda vez, que se estuviera utilizando correctamente la analogía y siguiendo sus propios lineamientos.

En realidad existe una substitución procesal, siendo una situación en el derecho procesal del trabajo, donde se suple a la parte faltante con sus propios elementos sin necesidad de un

albacea; si se remitiera el expediente a un Juez de lo Familiar, se tardaría mucho tiempo para resolver el problema y el costo sería muy elevado para los beneficiarios.

Las anteriores propuestas las realizamos al coincidir con comentarios como el que da el Licenciado Francisco Breña: "Es correcta la facilidad que otorga el artículo 115 a los beneficiarios del trabajador. Sería violatorio de los derechos adquiridos de los beneficiarios y de la voluntad del trabajador, el que la Ley Federal Del Trabajo obstaculizará la actividad de los designados como beneficiarios por el trabajador.

La naturaleza de la manifestación de la voluntad del trabajador es la misma de la que tiene cualquier individuo que hace su testamento en vida."<sup>53</sup>

Es factible que el trabajador designe beneficiarios para que al momento de morir aquél, éstos reciban las prestaciones o bien ejerciten acciones y la omisión en que el prestador de servicios incurrido deben suplirse a través de las disposiciones correspondientes, dictados en Ley.

A nuestro parecer el artículo 501 de la Ley Federal Del Trabajo presupone sólo un pequeño procedimiento y no propiamente el ejercicio de una acción; por lo cual del contenido del numeral 503 de la misma Ley es un camino muy especial que se

---

53. Breña Garduño, Francisco. *Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada*, 2a. ed., Ed. Harla, México, 1990, Página 159

inicia con el aviso que se da a una Junta de Conciliación Permanente o a un Inspector de Trabajo, cuando es un riesgo de trabajo, pero si es procedente en otra naturaleza como es el caso del fallecimiento con un procedimiento ya instaurado, no se inicia con el aviso de muerte, sino con el acuerdo de suspensión en ambos supuestos a fin de llevar a cabo una investigación para determinar a los que resulten beneficiarios, a fin de que asistan a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva a hacer valer su derecho, misma que con base en las investigaciones pronunciará a las personas que tuvieren derecho a una indemnización por riesgo de trabajo o para que continuen un procedimiento suspendido.

Los Maestros Rafael Tena Suck e Italo Morales contemplan la interrupción del procedimiento aportando lo siguiente:

" El artículo 728 de la Ley de 1970, determinaba: "que el procedimiento se interrumpe por la muerte e incapacidad mental de cualquiera de las partes, salvo que estuvieran debidamente representadas. Si la causa de la acción se justifica antes de dictado el laudo y dentro de los tres meses siguientes en que ocurrió, se declarará que hubiese tenido el actor por desistido de la acción.

Ahora bien, la reforma en su artículo 774 indica: en caso de muerte del trabajador mientras tanto comparecen sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la

Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de ésta Ley, es decir, mientras tanto comparecen a juicio los beneficiarios del trabajador, la representación la tiene a solicitud de la Junta el Procurador de la Defensa del Trabajo; sin que sea necesario que la representación la lleve el albacea del juicio sucesorio en el Derecho Civil.

El Procurador tendrá todas las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación.

Caso sui generis de representación en donde el manadatarario es legal, es decir, derivado de la propia Ley y de la actividad del Presidente de la Junta, sin la intervención de los herederos o beneficiarios del trabajador.

Reunidos los requisitos citados cesará la representación del Procurador auxiliar en el juicio donde intervino.

Sin lugar a dudas que esta medida más que jurídica es proteccionista para los trabajadores y tiende a evitar que su muerte perjudique a sus beneficiarios con las consecuencias de la falta de representación; sin embargo su mérito se refleja en la continuación del procedimiento y la certeza jurídica."<sup>54</sup>

El artículo 774 de la Ley Laboral, no indica las causas de

---

54: Tena Suck, Rafael y otro. *Derecho Procesal del Trabajo*. 4a. ed., Ed. Trillas, México, 1990, Página 109

suspensión del procedimiento, ni mucho menos la forma de continuar con él, no obstante de encontrarse en el capítulo XI del Título XIV, llamado "De la continuación del proceso y de la caducidad".

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- El hombre desde su origen a utilizado su fuerza para su beneficio y para transformar su mundo; cuando nace la propiedad privada se ocupa el trabajo de otras personas, de ahí la necesidad de regular los servicios de los individuos y terminar con un problema como la explotación.

El Derecho del Trabajo como rama autónoma e independiente se encarga de esa regulación, ya que tiene elementos que lo hacen diferente a las demás, luego entonces, esta disciplina contiene en su esencia la reivindicación hacia los económicamente débiles, por ello muchos doctos de la materia, entre ellos el jurista Alberto Trueba Urbina, la han catalogado como Derecho Social, es decir, su naturaleza jurídica no se encuentra en el ámbito público ni en el privado.

Conforme a lo anteriormente expuesto el Derecho Laboral debe contener un conjunto de normas jurídicas que procuran hacer flexibles las relaciones entre patrones y trabajadores equilibrando los factores de la producción como el capital y el trabajo, sin desproteger a las personas que viven de su esfuerzo.

Existen en esta materia, utopías como fortalecer a la clase trabajadora pero con un mayor empeño se logre una verdadera justicia social muchas veces



anhelada por los juristas y por esta clase marginada.

SEGUNDA. - La relación laboral es la parte mínima que le da vida a todo el estudio del Derecho del Trabajo, es aquí de donde se desprende importantes elementos, esto es, la Ley Federal del Trabajo marca los lineamientos para formar un vínculo legalmente regulado; la prestación de un servicio personal subordinado a cambio de un salario es lo que la normatividad piensa que es la unión laboral.

El primer paso que se marca es que el trabajo que realiza una persona a otra debe de ser, para nosotros, de manera personalísima, sin que interpósitas personas lo realicen.

La subordinación es el elemento distintivo de la relación de trabajo, es el poder que tiene el patrón para mandar y ser obedecido; la subordinación no debe de atar al trabajador como causa de intimidación, sin embargo es utilizada con ese fin, la desobediencia de éste sin causa justificada trae como consecuencia rescindir al trabajador sin responsabilidad para el patrón.

Y por otra parte el desgaste que tiene el prestador de servicios debe ser retribuido, toda vez que por el servicio recibido trae como consecuencia dar a cambio una remuneración conocida como salario, y

éste es definido como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Para nosotros el salario si es elemento del vínculo laboral, sin él las relaciones entre patronos y trabajadores no existiría, se trabaja para recibir una contraprestación, no hay contrato de trabajo gratuito a menos que sea una pena impuesta por una Autoridad Judicial.

En toda unión deben haber partes componentes y en materia laboral los dos sujetos que intervienen principalmente son: el patrón y el trabajador.

Trabajador es la persona física que presta un trabajo personal, lícito y subordinado a una persona física o moral a cambio de un salario; en la definición de la Ley Laboral no marca que el servicio prestado debe ser lícito, algo que debería manifestarse plenamente, como lo establece la Constitución Federal en su artículo 5.

Es claro que el trabajador es una persona física, la antigua Ley no distinguía si era persona física o persona moral, razón por la cual se realizaban los llamados contratos en equipo que perjudicaban plenamente a los trabajadores, en la actualidad y afortunadamente están prohibidos esos contratos.

La otra parte que interviene en esta relación es el patrón y éste si puede ser persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores con obligación de pagar un salario, la Ley no marca esa obligación, pero por lógica se presupone.

No hay que olvidar a otro sujeto que interviene en el vínculo laboral que son los sindicatos y ellos intervienen en relaciones de carácter colectivo, y se le define con la asociación de trabajadores o patronos para la defensa de sus respectivos intereses; los trabajadores si tienen coaliciones pero los patronos no prefieren estar en sociedades civiles que en los sindicatos.

**TERCERA.** - En todo nexo y en especial en lo jurídico, existen problemas; en materia del trabajo cuando la relaciones que une a los trabajadores y patronos se rompen nacen los conflictos y éstos pretenden ser solucionados según su naturaleza.

Los procedimiento más utilizados son el ordinario y el especial.

El primero pretende solucionar conflictos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la Ley; dividiendo en tres etapas la audiencia inicial: Conciliación, Demanda y excepciones, Ofrecimiento y admisión de pruebas.

La primera fase pretende resolver de manera

pacífica los problemas sin llegar al arbitraje, la conciliación se debería difundir más entre los patrones, trabajadores y litigantes, a fin de reducir la carga de trabajo para las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no se dilate tanto al resolver las pretensiones de los trabajadores.

En Demanda y excepciones, los abogados o representantes de las partes, la mayoría no son Licenciados en Derecho y realizan toda clase de actos para alargar el procedimiento, no importándoles la solución del conflicto; lo único que si se lleva a cabo es exposición de la demanda y su contestación.

La tercera y última etapa consistente en ofrecimiento y admisión de pruebas, las Juntas deberían poner un poco más de cuidado en el ofrecimiento para dictar en la misma audiencia la resolución sobre las probanzas.

En una sola audiencia es muy difícil lograr la conciliación, por otro lado exponer la demanda y dar la contestación correspondiente se deben de dar sin las llamadas "chicanas", en virtud de que las pruebas no son preparadas previamente para su ofrecimiento lo que conlleva, a la lentitud del procedimiento.

El segundo procedimiento más utilizado es el

especial, y los casos de su procedencia se encuentran ya limitados en la propia Ley Federal del Trabajo; a diferencia del ordinario que divide en tres etapas la audiencia inicial, éste las divide en cuatro: Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución; de una simple apreciación se pudiese decir que es efectiva, pero no lo es; la conciliación muy pocas veces se realiza por la apatía de las partes, la demanda y la contestación si se exponen de manera rápida, pero llegando a las pruebas sólo se pueden ofrecer, pero no se pueden desahogar en la misma audiencia y por supuesto no se puede emitir una resolución "al vapor", se debe de realizar un minucioso estudio para dar una resolución apegada a la realidad del conflicto; creemos que con una buena planeación sería mas prudente solucionar las controversias de manera mas pronta.

CUARTA.- Es obvio que a la muerte de una persona sus bienes, derechos y obligaciones no perdidos con ella pueden ser objeto de continuarse; en materia laboral, las prestaciones y las acciones pueden seguirse, de tal modo que los beneficiarios de un trabajador pueden suceder a aquéllas, unicamente con la condición de que no se pierdan con el fallecimiento, por ejemplo la relación de trabajo no la pueden continuar con

los beneficiarios.

Una manera de definir la forma para diferenciar a la preferencia que tienen los beneficiarios sobre los sucesores es el derecho que los primeros poseen, algunos autores como el Dr. Nestor de Buen hablan de un Derecho Sucesorio Laboral, en estricto sentido éste no existe, las reglas del Derecho Común en materia de sucesiones no son aplicables a este campo de estudio, siendo unicamente una forma de establecer la continuación de acciones y prestaciones que principalmente le correspondieron al trabajador y a su muerte tienen que seguirse.

En resumen el Derecho Sucesorio sólo existe en el Derecho Civil, y en la rama laboral estan los beneficiarios y no puede ser una combinación de la materia común y del trabajo.

QUINTA.- La Ley Federal del Trabajo se debe perfeccionar día a día y con el presente trabajo pretendimos solucionar una pequeña imperfección encontrada en ella, con los sencillos pasos de un riesgo de trabajo, desde luego utilizando la analogía se puede continuar un procedimiento cuando su titular, el actor fallecio durante la secuela del mismo; el procedimiento sería muy semejante a lo antes descrito (riesgos de trabajo):

A la muerte del actor-trabajador la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá dictar un acuerdo suspendiendo el procedimiento, emitirá la convocatoria respectiva y con la audiencia de las partes interesadas emitirá la resolución correspondiente.

Debería de tomarse cuenta, por ser muy necesario, a los beneficiarios que el trabajador haya designado por la sencillez y eficacia para que la Junta resuelva sobre la continuación de la controversia, desde luego con apego al artículo 501 de la normatividad laboral; la simplificación ayudaría a la pronta solución de los conflictos y sólo en el caso de que el prestador de servicios no lo ubice realizado, se aplicase lo establecido en los riesgos de trabajo.

Es de apreciarse que en los procedimientos se pueden suscitar eventualidades como ésta, que algunas ocasiones son difíciles de resolver y al no ser contempladas sólo son resueltas de una manera semejante a otros casos.

Para nosotros del artículo 503 de la mencionada Ley no se desprende el ejercicio de una acción sino simplemente un pequeño procedimiento para convocar beneficiarios, de ahí la presente propuesta de modificación para que el trabajador los designe a su libre albedrío.

BIBLIOGRAFIA

- Alonso García, Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo*. 5a. ed., Ed. Ariel, España, 1975, 813 Páginas.
- Arriaga Flores, Arturo. *Lineamientos de Legislación Laboral*. S/e, Ed. Caballeros del Derecho. México, S/a, 190 Páginas.
- Briceño Ruíz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*, Ed. Harla, México, 1996, 627 Páginas.
- Cabazos Flores, Baltazar. *40 Lecciones de Derecho Laboral*, 8a. ed., Ed. Trillas, México, 1996, 395 Páginas.
- Dávalos José. *Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1985, 478 Páginas.
- De Buen Lozano, Nestor. *Curso de Derecho del Trabajo*, 10a. ed., Ed. Porrúa, México, 1997, 669 Páginas.
- De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Tomo II, 8a. ed., Ed. Porrúa, México, 1997, 744 Páginas.
- De Pina, Rafael. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Botas, México, 1952, 295 Páginas.
- García Maynez, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*, 43a. ed., Ed. Porrúa, México, 1992, 444 Páginas.
- Garrido Ramón, Alena. *Derecho Individual del Trabajo*, Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Derecho, México, 1996, 250 Páginas.
- Gómez Lara, Cipriano. *Tería General del Proceso*, 8a. ed., Ed. Harla, México, 1990, 429 Páginas.



- Kaye J., Dionisio. *Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo*, 2a. ed., Ed. Themis, México, 1995, 504 Páginas.
- Magallón Ibarra, Jorge Mario. *Instituciones de Derecho Civil*, Tomo V, Ed. Porrúa, México, 1990, 272 Páginas.
- Mozar Russomano, Victor y otros. *El Empleado y el Empleador*, Cardenas Editor, México, 1982, 779 Páginas.
- Muñoz Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983, 450 Páginas.
- Ramírez Fonseca, Francisco. *Condiciones de Trabajo*, 2a. ed., Ed. Pac, México, 1985, 627 Páginas.
- Ross Gamez, Francisco. *Ley Procesal del Trabajo Comestanda*, 2a.ed., Cardenas Editor, México, 1995, 504 Páginas.
- Sánchez Alvarado, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, Vol. 1, Tomo I, México, 1967, 364 Páginas.
- Tapia Ortega, Ana Rosa y otro. *Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ed. Pac, México, 1980, 180 Páginas.
- Tena Suck, Rafael y otro. *Derecho Procesal del Trabajo*, 4a. ed., Ed. Trillas, México, 1990, 221 Páginas.
- Trueba Urbina, Alberto. *Derecho Social Mexicano*, Ed. Porrúa, México, 1978, 600 Páginas.
- Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*, 5a. ed., Ed. Porrúa, México, 1980, 687 Páginas.

#### LEGISLACIONES CONSULTADAS

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 110a. ed., Ed. Porrúa, México, 1998, 140 Páginas.
- Breña Garduño, Francisco. *Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada*, 2a. ed., Ed. Harla, México, 1990, 581 Páginas.
- Ramírez Fonseca, Francisco. *Ley Federal del Trabajo Comentada*, 4a. ed., Ed. Pac, México, 1984, 604 Páginas.
- Trueba Urbina, Alberto y otro. *Ley Federal del Trabajo Comentada*, 35a. ed., Ed. Porrúa, México, 1996, 686 Páginas.
- Trueba Urbina, Alberto y otro. *Ley Federal del Trabajo Comentada, Prontuario Jurisprudencia y Bibliografía*, 76a. ed., Ed. Porrúa, México, 1996, 913 Páginas.

#### OTRAS FUENTES

- *Curso de Derecho del Trabajo II*, Impartido en la Universidad Nacional Autónoma De México, Campus Aragón, Periodo 97-I.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 8a ed., Ed. Porrúa, México, 1995, 3272 Páginas.
- Palomar de Miguel, Juan, *Diccionario para Juristas*, Mayo Ediciones, México, 1981, 1439 Páginas.
- Pallares, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, 22a ed., Ed. Porrúa, México, 1996, 907 Páginas.