

00721
958



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.**

**"LOS DERECHOS DE LOS CONCUBINOS DERIVADOS DE
LA RELACIÓN DE TRABAJO"**

T E S I S

**QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

P R E S E N T A

KARINA VELÁZQUEZ RUÍZ

ASESOR: MTRO. ENRIQUE LARIOS DÍAZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO D.F.

AÑO 2003.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A



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.



SEGURIDAD NACIONAL
SECRETARÍA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **KARINA VELÁZQUEZ RUIZ**, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LOS DERECHOS DE LOS CONCUBINOS DERIVADOS DE LA RELACION DEL TRABAJO**", bajo la dirección del **LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. HUGO SEGOVIA MENDEZ** en el oficio con fecha 18 de marzo de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 1 de Abril del 2003.

SECRETARÍA DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna Iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.
c.c.p.- Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, a quién todo le debo y de quien todo recibo.

A MIS PADRES JUAN VELAZQUEZ VALDIVIA, SILVIA RUIZ DE VELAZQUEZ; **A MIS HERMANOS** MARLENE Y OSCAR VELAZQUEZ RUIZ por su apoyo y amor incondicional, puesto que son mi ejemplo de alegría, y a quienes siempre llevo en mi corazón.

A MIS ABUELOS MATERNOS JOSE RUIZ JIMENEZ Y BERTHA ALEGRIA DE RUIZ , **A MIS ABUELOS PATERNOS** JUAN VELAZQUEZ PADILLA Y MARTINA VALDIVIA DE VELAZQUEZ por todo su cariño y sus grandes enseñanzas.

A MI GRAN AMIGA KARLA DE LUCIO RODRIGUEZ, por tu valiosa amistad.

A LA UNAM, por haberme brindado la oportunidad de estar en sus aulas, aprendiendo y aplicando en mi vida diaria lo que ahora sé, gracias a tí.

Al Maestro Enrique Larios Díaz, por haberme guiado en este proyecto, compartiéndome sus conocimientos y su sabiduría como profesionista.

A todos ustedes, por hacer posible este sueño, dedicándome un tiempo para revisar este trabajo.

INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I CONCEPTOS	
1. Trabajo	4
2. Trabajador	6
3. Patrón	9
4. Derechohabiente	11
5. Beneficiario	13
6. Concubina	15
7. Concubinato	17
8. Infortunios	20
9. Riesgos De Trabajo	22
10. Incapacidad	25
11. Muerte	28
12. Sucesión	31
CAPITULO II ANTECEDENTES	
A. LABORALES	
1. La Constitución de 1917	34
2. El artículo 123 de la Constitución	36
3. La Ley Federal del Trabajo de 1931	39
4. La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970	41
5. Las Reformas Procesales de 1980	43
6. La Ley del IMSS	45
7. La Ley del ISSSTE	49
8. La Ley del ISSFAM	53
B. FAMILIARES	
9. El Concubinato en la época colonial	56
10. El Código Civil de 1870	58
11. En el Código Civil de 1884	60
12. Ley del Matrimonio Civil del 23 de Julio de 1859	62
13. Ley de Relaciones Familiares del 14 de Abril de 1917	63
14. El Concubinato en Roma	66
15. El Concubinato en España	68

16. El Concubinato en Francia	70
17. El Código Civil de 1928	72
18. El Concubinato en la actualidad	74

CAPITULO III DERECHO LABORAL SUCESORIO

1. Salario	76
2. Clases de salario	79
3. Comisiones Mixtas	83
4. Naturaleza Jurídica	85
5. Participación en las Utilidades	87
6. La Antigüedad	90
7. Derechos derivados de la Antigüedad	91
8. Indemnizaciones	93
9. Prima de Antigüedad	95
10. Jubilación	98

CAPITULO IV LOS DERECHOS DE LOS CONCUBINOS EN MATERIA LABORAL

1. En los riesgos de trabajo	100
2. Aplicación de las normas sobre riesgos de trabajo	102
3. Infortunios por los riesgos de trabajo	104
4. Clasificación de las incapacidades	106
5. Beneficios en caso de incapacidad	107
6. Beneficios en caso de muerte	110
7. Procedimiento para el pago de indemnización en caso de muerte del trabajador	112
8. Prescripción de las acciones por riesgo de trabajo	116

CONCLUSIONES	118
---------------------	------------

BIBLIOGRAFIA	120
---------------------	------------

INTRODUCCION.

El tema central de este trabajo se refiere a los derechos que tienen los concubinos derivados de una relación de trabajo, derivados de un riesgo de trabajo que le puede producir una incapacidad total, parcial, o hasta la muerte.

Se eligió este tema ya que considero que dentro del ámbito laboral existen derechos que aquellas personas que deciden formar una familia mediante la figura del concubinato; de ahí la intención de investigar al respecto para este trabajo.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos. El primero de ellos abarca los conceptos más utilizados por los juristas dentro del campo del derecho; y los cuales abarcan principalmente conceptos enfocados al derecho laboral, pero sin embargo también considero algunos puntos importantes dentro del área civil, pero específicamente a lo que es el área familiar; toda vez que hablamos del "concubinato" como una figura regulada por nuestro Código Civil con las reformas del año dos mil.

Ya que al hablar del concubinato no estamos hablando de nada nuevo, ya que esta manera de establecer la familia existe desde hace muchos años.

Por tal motivo se manejarán términos utilizados dentro del derecho laboral, ya que mi trabajo se refiere a los derechos que tienen los concubinos que se derivan de una relación de trabajo; de ahí que empecé por los más comunes para poder comenzar con la elaboración de este proyecto.

Pero resulta importante mencionar que existe una gran variedad de definiciones sobre los conceptos que trataré en este trabajo, así como también manejo mi opinión respecto de los autores que señalo.

Tomando por supuesto en consideración algunas definiciones que nos proporciona nuestra Ley Federal del Trabajo, punto clave para el desarrollo de mi trabajo.

Ahora bien, en cuanto a mi Segundo capítulo el cual denomine "Antecedentes", maneje una subdivisión respecto a los antecedentes laborales y familiares existentes de la Constitución de 1857 hasta el concubinato en la actualidad.

Toda vez, que afortunadamente con las reformas a nuestro Código Civil se introdujo un capítulo referente al concubinato, modificando de tal manera el tiempo para que sea considerado como tal para adquirir derechos y obligaciones.

En cuanto al Tercer capítulo de este proyecto, en el que me referí a los puntos importantes que adquieren los trabajadores cuando desempeñan un trabajo. Tales como su salario, la participación de la utilidades, la antigüedad, indemnizaciones, prima de antigüedad, jubilación; por mencionar algunos.

Y como Cuarto y último capítulo señalaré aquellos derechos de los concubinos en materia laboral; para el caso de que los trabajadores sufran un riesgo de trabajo.

Es por eso que he elegido este tema relacionado con la protección a los derechos de los concubinos derivados de la relación de trabajo, ya que hoy en día la figura del concubinato cada día con más frecuencia se ve en nuestra sociedad no importando condiciones sociales.

Ya que si bien es cierto, en el caso de que el trabajador sufra un riesgo de trabajo adquiere un tipo de incapacidad, tal y como se podrá apreciar en el desarrollo de este capítulo; así como los beneficios que se obtienen al sufrir algún tipo de incapacidad; es por eso que al producirse la muerte los familiares se

convierten en beneficiarios del trabajador fallecido y como veremos en el capítulo respectivo, existe un orden que nos señala la Ley Federal del Trabajo; respecto de aquellas personas que señala la ley laboral encontramos a la concubina que también es conveniente hablar del concubino, que es el punto medular de este trabajo.

La metodología aplicada en la realización de este trabajo consistió en la investigación de los temas mencionados, para aspa obtener los conocimientos históricos y generales del tema a tratar.

Una vez concluida la investigación se procedió a efectuar la compilación de la información recabada y mediante el análisis y síntesis de los datos obtenidos genere el presente documento.

CAPITULO I CONCEPTOS.

1. TRABAJO.

i
El presente trabajo tiene como objeto hablar de los conceptos más elementales, enfocados y relacionados con el presente tema de estudio.

Al empezar a hablar de este primer capítulo nos daremos cuenta que existen infinidad de conceptos que podríamos precisar, pero tratare de abordar únicamente aquellas definiciones que sean claras a fin de facilitar el estudio del presente capítulo.

Considerando que a través del tiempo podemos apreciar muy claramente, que la vida va evolucionando y por tal motivo, no podemos quedarnos atrás dentro del ámbito jurídico.

A continuación empezaré por definir lo que es el "Trabajo", que aunque existen un gran número de definiciones sobre este vocablo; señalaré primeramente el que maneja Rafael De Pina que dice "Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado".¹

El trabajo es toda actividad humana, independientemente de la preparación que se tenga para desempeñar determinado oficio o profesión, pero considerando que también puede encuadrarse como una actividad material, ya que por muy material que sea, requiere de una parte de intelecto.

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Ya que algunos autores señalan que " proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, toda vez

¹ DE PINA VARA Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa México 1994. Pag. 16

que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo".²

El trabajo, junto con la naturaleza y el capital, es uno de los factores de la producción.

Por lo que podemos apreciar que en el trabajo se combinan en diversas proporciones el esfuerzo físico y las facultades intelectuales, y según sus facilidades podemos clasificarlas en manuales, de invención, o bien de dirección según sea el caso.

Nuestra Ley Laboral define el "Trabajo", afirmando que es un derecho y un deber social que no es artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertades de quien lo realiza y que debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Al respecto opino, que si bien es cierto el "Trabajo" es una actividad humana; que debe ser realizada de conformidad con nuestros gustos y llenando nuestras expectativas, preferencias, etc., el trabajo debe ser realizado con gusto, entusiasmo y con ánimo de progreso, ya que constituye la fuente de subsistencia del trabajador y su familia, logrando con esta actividad alcanzar mejores niveles de vida. Pero debemos tener presente que el trabajo, es realizado bajo la dependencia o subordinación de otra persona, siempre y cuando medie el pago de una retribución económica, o mejor conocida como el Pago de un Salario.

El esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza.

² DE BUEN, Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, México 1981, del DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO DEL INSITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, UNAM, Porrúa, Pags.3705 y 3706.

2. TRABAJADOR.

Trabajador: Según el maestro Rafael De Pina en su Diccionario lo define como: una "persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. (artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo). Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".³

Para nuestra legislación laboral, el trabajador siempre será una persona física, nunca moral, la cual presta sus servicios a otra persona física o moral, mediante el desempeño de un trabajo personal subordinado y mediante el pago de un salario.

Entendiéndose como persona física al trabajador; independientemente de su sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, considerando a ambos en igualdad de circunstancias para desempeñar un trabajo, y adquirir los derechos del trabajador tal y como lo dispone nuestra Constitución Política en su artículo 4°, el cual señala que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

Como sabemos legalmente esta prohibido por la ley, establecer diferencias entre los trabajadores, por motivos de raza, sexo, condición social, etc.

Empezando por la terminología podemos comenzar por mencionar que el trabajador es aquella persona que presta un servicio a otra y a la que a través del tiempo se le ha denominado de diversas maneras como por ejemplo: obrero, asalariado, empleado, etc., pero básicamente la legislación ha optado por el uso del término "Trabajador".

³ Ibidem. Pag.325

Como lo contempla nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° en el cual reconoce al “trabajador es la persona física que presta a otra; física o moral un trabajo personal subordinado”.

Derivado de lo anterior, resulta preciso mencionar que el trabajador siempre será una persona física, ya que es una actividad humana que solo es posible desempeñarla por los hombres, y no por las personas morales. Ya que si tomamos en cuenta que es una persona física la que presta sus servicios a otra de manera personal, y no por interpósita persona, el servicio que presta debe ser subordinado.

Cabe mencionar y desde luego no lo contempla expresamente nuestra ley laboral, es la siguiente para que una persona física se convierta en trabajador basta con que preste sus servicios personales subordinados, sino que también los preste libremente y que sea lícito, o sea, que no sea contrario a las leyes de orden público y remunerado mediante el pago de un salario.

La definición que nos da la propia ley de “trabajador” en su

Artículo 8 “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”

Para los efectos de esta disposición, el Trabajo es la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Podemos concluir con lo siguiente, la persona física si puede ser trabajador, los servicios prestados por el mismo y la subordinación personal en la que se encuentra al prestar un trabajo hacen clara la situación de que una persona moral nunca podrá ser considerado como un trabajador. Sin embargo, aunque expresamente no lo contemple la legislación laboral, para que la persona física se

convierta en trabajador, no solo basta con que “preste a otra un servicio personal subordinado”, sino que dicha actividad la desempeñe libremente y que el mismo sea lícito, o sea que no vaya a en contra de las leyes de orden público, y por supuesto que sea remunerado.

De la definición tomaremos los elementos indispensables para que la prestación de servicios sea regulada:

- I. El trabajador siempre será una persona física, en la que “nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales”.
- II. Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- III. El servicio ha de ser en forma personal, y consiste en que “para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona”.
- IV. El servicio ha de ser de manera subordinada.
“Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las ordenes del patrón”.⁴

Como sabemos el concepto jurídico de Trabajador implica un vínculo de jerarquía, de lo que conocemos como subordinación, que es aquel que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón dentro de la relación de trabajo, y el poder de obediencia que se tiene del trabajador. Es claro que la subordinación no pretende hacer una distinción entre el hombre como trabajador que se somete al patrón, mediante la prestación de un servicio determinado, ya que no se pretende con esto designar un determinado status del hombre.

⁴ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo 1 4ª Edición, Editorial Porrúa, México 1992, Págs. 90-92.

3. PATRON.

Al patrón se le ha denominado de varias maneras, además del vocablo patrono también como: empleador, acreedor de trabajo y dador de trabajo.

Pero de los términos precisados con anterioridad utilizaremos el vocablo "patrón" ya que es el término utilizado tanto en la ley como en la doctrina.

La Ley Federal del Trabajo define "al Patrón" en su artículo 10 primer párrafo, de la siguiente manera:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

- I. El patrón puede ser una persona física o moral, ya que para la legislación laboral es indistinto que tratándose de una persona moral, está sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación".
- II. Es quién recibe los servicios del trabajador.⁵

En la Doctrina el maestro, Sánchez Alvarado dice que por Patrón debemos entender a "la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".⁶

⁵ DÁVALOS, José Op. Cit. Pág. 98

⁶ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, México 1967 Vol. I. Pág. 299

De la definición manejada anteriormente, hay que precisar que al manejar que los servicios pueden ser de ambos géneros, estamos en presencia de que pueden ser intelectuales o materiales y considero que no es muy posible, ya que por más material que sea un servicio siempre requerirá de algo intelectual.

Ahora bien, si un trabajador en un momento determinado utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de él primero será también de los segundos.

Ya que la finalidad del patrón es que uno o varios trabajadores presten sus servicios, lo cual lo obliga a remunerarlos de acuerdo al trabajo prestado, beneficiándose con los logros obtenidos.

El maestro Néstor De Buen, únicamente señala que el "Patrón" es "quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".⁷

Analizando la definición que nos da el maestro Néstor De Buen, me resulta jurídicamente hablando una definición bastante acertada y por demás clara, ya que a grandes rasgos señala que un patrón es una persona física o moral, retomando en este caso el precepto legal, que se encarga de coordinar o bien dirigir alguna actividad encomendada al trabajador y que por lo tanto se beneficiará con los frutos obtenidos, pero mediante un pago de un salario, por el tiempo trabajado.

Ante todo nos encontramos que la definición de "Patrón" resulta muy sencilla y de fácil comprensión. Ya que si tomamos en cuenta que el patrón a diferencia del trabajador, puede ser una persona tanto física como moral, y que utiliza por su cuenta a uno varios trabajadores, bajo su subordinación, prestando servicios lícitos, desempeñados libremente y personalmente mediante el pago de una retribución.

4. DERECHOHABIENTE.

De acuerdo con lo que establece la Nueva Enciclopedia Jurídica, se entiende por Derechohabiente: "La persona que ostenta algún derecho derivado de otra. Así el heredero es derechohabiente del que le dejó la herencia"⁸

Es preciso hacer la aclaración que el término derechohabiente, es un sinónimo de causahabiente, usado en la práctica y en el léxico común.

Debemos entender que la persona que se ostenta como derechohabiente es aquella que tiene un derecho o bien varios derivados de otra, y que han pasado a su patrimonio en forma legal, es decir, es una persona que adquiere determinados derechos por voluntad de otra a la que se le denomina causante o también se le conoce como transmitente, por medio de un acto de transmisión o bien una sucesión de derechos.

En el fondo, se entiende como un acto de traspaso, o bien de transferencia de derechos a un sujeto determinado que los recibe de su transmisor, de ahí que se da la idea de una subrogación de sujetos y de una sucesión de derechos.

Por tal motivo debemos entender que jurídicamente las personas que intervienen en un acto de sucesión son las designadas como causante y causahabiente.

Ahora bien, el Diccionario Jurídico Mexicano nos dice al respecto lo siguiente: *Causahabiente*: " Persona que ha sucedido o se ha subrogado por cualquier otro título en el derecho de otra y otras. Junto a las partes en determinados actos jurídicos están aquellas personas que por un acontecimiento posterior a la realización del mismo, adquieren en forma derivada los derechos y

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 4ª Edición, México 1981. Tomo I, Pág. 453.

⁸ MASCAREÑAS, Carlos E. NUEVA ENCICLOPEDIA JURÍDICA, Tomo VII, Barcelona 1955. Pág. 21

obligaciones de quienes fueron sus autores. A aquellos se les conoce con el nombre de causahabientes, a éstos con el de causantes".⁹

Es preciso mencionar que jurídicamente existen dos especies de causahabientes:

A título universal: y debemos entender que esta figura se da cuando el causahabiente sustituye al causante en todo su patrimonio o en una parte. (heredero)

A título particular: se da en cuanto a derechos y obligaciones determinadas de manera específica (legatario)

A título universal el causahabiente puede serlo *mortis causa* o bien por transmisión *inter vivos*, como sería en el caso de la transmisión de todo el patrimonio de una persona moral. Y el causahabiente a título particular se da por cesión de derechos y obligaciones o por subrogación.

La transmisión de derechos entre el causante y causahabiente se realiza de manera voluntaria, pero sin embargo puede realizarse por voluntad de la ley, cuando se vean afectadas causas de interés público como en el caso de que existan lazos de parentesco. Pero si bien es cierto, la persona denominada causahabiente, adquiere derechos y obligaciones derivados de otros y bajo esta denominación se conoce a cierta población protegida en los términos de la ley que crea y organiza el Seguro Social conforme a cada institución. Desde luego que son aquellas personas favorecidas, con un derecho legalmente consignado.¹⁰

Debemos entender que es la persona que por el hecho de prestar sus servicios la ley le concede determinadas prestaciones, otorgándoles el servicio

⁹ GALINDO, Garfías Ignacio, Derecho Civil, 9ª. Edición Porrúa 1987, del DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS UNAM, Editorial Porrúa, México 1994 Pag.512.

¹⁰ BRICEÑO Ruiz, Alberto, DERECHO MEXICANO DE LOS SEGUROS SOCIALES, Editorial Harta, México 1987, Pag 29.

5. BENEFICIARIO.

Por "beneficiario" debemos entender como : " La persona que percibe una indemnización o una ayuda económica por la muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional. La persona a quien un trabajador designa para recibir determinados beneficios derivados de una relación laboral"¹¹.

Esta definición resulta bastante clara, ya que un trabajador que presta sus servicios en una determinada empresa, tiene la opción como ser humano libre, de designar a las personas que él determine serán sus beneficiarios, para el caso de que faltará, por algún riesgo de trabajo, o inclusive por enfermedad, ya que sus familiares tendrán derecho a que se les entregue una indemnización o mejor conocida como ayuda económica, a la muerte del trabajador.

Claro que de esta definición podemos agregar que la Ley Federal del Trabajo no define propiamente al "Beneficiario", sino que únicamente señala quienes son las personas que tienen derecho a la muerte del trabajador, pero única y exclusivamente para el caso de que el trabajador fallezca por un riesgo de trabajo.

Los romanos entendían por beneficio, como una especie de privilegio, ya que por ello la persona que obtenía ese privilegio legal por encontrarse en esa determinada situación jurídica debía de ser protegida, toda vez que era la persona a la cual debían de otorgársele los beneficios legales, al encontrarse en esa situación jurídica específica, de manera que esos derechos que le correspondían no eran renunciables, solamente que de manera expresa la persona manifestará que no era su voluntad hacer uso de esos beneficios.

¹¹ CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho del Trabajo, Pómua 1979, tomo II, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, UNAM, Editorial Pómua, México 1994. Pag388.

La palabra beneficiario proviene del latín *beneficiarius*, que es la persona que goza de un territorio, predio, usufructo que recibió graciosamente de otro superior a quién reconoce; pero sin embargo, también se considera como persona que recibe la indemnización por un accidente de trabajo.

Y en cuanto a que la ley no contempla una reglamentación para determinar a los considerados beneficiarios para el caso de muerte del trabajador, y a que solamente regula el procedimiento a seguir cuando esto proviene de un riesgo de trabajo; pero en la práctica jurídica es aplicable para todos los demás supuestos de muerte del trabajador.

De ahí, lo establecido por el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos maneja quienes tienen derecho a una indemnización para el caso de muerte.

Sin embargo, resulta procedente hacer notar que la fracción tercera del numeral en comento, debe ser reformado puesto aún maneja el término de cinco años, cuando ahora con las reformas del Código Civil para el Distrito Federal se manejan dos años.

Ahora bien, para determinar la naturaleza jurídica del beneficiario, el trabajador antes de dejar de existir, no está en posibilidad de designar a las personas como beneficiarios, puesto que ni él está en posibilidades de recibir una indemnización que forme parte de su patrimonio, puesto que dicha indemnización formará parte de su patrimonio únicamente al morir, el cual pasará a manos de sus beneficiarios.

El procedimiento de designación de beneficiarios es el contemplado en el artículo 17 de la Ley Laboral, y es el mismo que se toma para el pago de la indemnización en caso de muerte por riesgo de trabajo.

6. CONCUBINA (O).

Concubina: El maestro Rafael De Pina en su Diccionario de Derecho nos dice " Mujer que vive en concubinato."¹²

Concubina: (del latín concubina) "manceba o mujer que vive y cohabita con un hombre como si éste fuera su marido".¹³

Concubinario: según el mismo diccionario será "él que tiene concubinas".

Concubinario: De acuerdo con el maestro Rafael De Pina Vara, señala que es "el hombre que tiene concubina".¹⁴

El término "Concubino" no existe en el lenguaje español ni en el jurídico, toda vez que el vocablo correcto es el de concubinario tratándose del hombre y de la concubina por lo que respecta a la mujer.

La Concubina: Es aquella "mujer que vive y cohabita con un hombre como si fuera su marido. Ambos son libres y por tanto pueden contraer matrimonio legítimo. En un sentido más amplio concubina es toda mujer que hace vida marital con un hombre que no es su marido, cualquiera que sea el estado de ambos".¹⁵

De la definición transcrita con anterioridad, en efecto la concubina es aquella mujer que vive una relación con un hombre como si fuera su marido, teniendo la oportunidad de que en cualquier momento puedan contraer matrimonio, sin embargo, al final de la definición se entiende que la concubina

¹² DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. Vigésima Edición, México 1994, Pág. 178

¹³ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA 19ª Edición, Madrid 1970

¹⁴ DE PINA VARA, Rafael, Op. Cit. Pág. 178.

equivale a lo que en la actualidad conocemos como amante; porque recordemos que para que se de un "concubinato" ambas partes deberán estar libres de matrimonio.

El Diccionario de la Real Academia Española, define al Concubinato al tratar de la Concubina, diciendo de ésta que es "manceba o mujer que vive o cohabita con un hombre como si éste fuera su marido"¹⁶

Recordemos que la Concubina aparece en los pueblos semitas y en el Medio Oriente, figurando ésta como esposa legítima, pero de inferior categoría. En esos pueblos, a la Concubina se le consideraba como una esclava, una plebeya, pero con la cual se había contraído un vínculo, que no la elevaba a la categoría de esposa, por su inferior categoría social. Entendiéndose que a la concubina se elevaba de la simple pareja ocasional del señor, pero que quedaba por debajo de la esposa.

Como sabemos en nuestro Código Civil ya se reconocen efectos jurídicos a esta unión concubinaria, como son los derechos del concubino y de la concubina a los alimentos, en cual se encuentra regulado en el artículo 302; el derecho a participar en la sucesión hereditaria, de acuerdo con el artículo 1635, el cual no ha sido reformado ya que todavía contempla el mínimo de cinco años, cuando actualmente son dos; la posibilidad de investigar respecto de la paternidad de los hijos habidos entre el concubino y la concubina de conformidad con lo establecido por los artículos 382 y 383 del Código Civil Vigente para el Distrito Federal, y una vez que se encuentre debidamente establecida la filiación, los hijos tendrán todos los derechos que otorguen las leyes. Además es procedente mencionar que el ordenamiento civil consagra el derecho de la concubina a recibir una indemnización en caso de muerte del trabajador por riesgo profesional.

¹⁵ FERNANDEZ DE LEON, Gonzalo. Diccionario Jurídico. Tomo II, 3ª Edición. Editorial Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires 1972. Pág.

7. CONCUBINATO.

Concubinato.- El término "Concubinato" viene del latín concubinitus (comunicación o trato de un hombre con su concubina).

Edgard Baqueiro Rojas y Rosalía Buenrosto Baéz definen al "concubinato" como "la unión libre y duradera entre un hombre y una mujer que viven y cohabitan como si estuvieran casados, y que puede o no producir efectos jurídicos"¹⁷

En relación a la definición señalada, resulta procedente aclarar que tratándose del Concubinato no sólo basta el hecho de cohabitar como marido y mujer, sino que de acuerdo con el Código Civil vigente para el Distrito Federal, se requiere que la relación dure por lo menos dos años, o bien se procee un hijo. Por lo que considero que tal definición carece de ciertos elementos, ya que desde que se configura nace el derecho de recibir alimentos así como también se derivan derechos sucesorios entre los mismos concubinos y en relación a los hijos.

Además es indispensable comentar que dichos autores utilizan el término "unión libre" y si bien es cierto, el "Concubinato" implica una libertad para formar esta relación y estaríamos dando por hecho que el matrimonio no es una unión libre, siendo que dentro de esta unión matrimonial existe como base la libertad de elección.

Una definición que pudiera ser más clara sería la que da el maestro Rafael De Pina, en la cual manifiesta lo siguiente: es la "unión de un hombre y una mujer, no ligados por vínculo matrimonial a ninguna otra persona; realizada

¹⁶ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Real Academia Española, Décimanovena Edición. Madrid 1970 Volumen II Pag. 339.

¹⁷ BAQUEIRO ROJAS, Edgar y Buenrosto Báez Rosalía. Derecho de Familia y Sucesiones. Editorial Haría, México 1990 Pág. 15.

voluntariamente, sin formalización legal para cumplir los fines atribuidos al matrimonio en la sociedad".¹⁸

De esta definición se desprende lo siguiente: que los concubinos deben estar libres de toda atadura matrimonial para que esta figura pueda darse, sin embargo es necesario mencionar que aunque no exista matrimonio, las partes que conforman dicha relación no deben tener parentesco alguno. Aclarando que el "Concubinato" se da por voluntad exclusiva de las partes, es decir, tanto de la mujer como del hombre.

Por tal motivo, el hombre y la mujer que deciden vivir en "Concubinato", mantienen una relación tan estable que ante los ojos de la sociedad pareciera que están legalmente casados.

El Código Civil en el artículo 1635, señala:

"La concubina y el concubinario tienen derecho a heredarse recíprocamente, aplicándose las disposiciones relativas a la sucesión del cónyuge siempre que hayan vivido juntos como si fueran cónyuges durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o cuando hayan tenido hijos en común; siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el autor de la herencia le sobreviven varias concubinas o concubinarios en las condiciones mencionadas al principio de este artículo, ninguno de ellos heredará".

El concubinato es una unión sexual de un hombre y de una mujer, que viven juntos públicamente como si fueran cónyuges, claro sin serlo, los cuales deben estar libres de matrimonio y sin ningún impedimento para poder contraerlo en un momento determinado. Pero del artículo 1635 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, se puede apreciar claramente que no fue reformado en cuanto

¹⁸ DE PINA VARA, Rafael Op. Cit. Pág. 178.

al tiempo, ya que continúa manejando el término de cinco años en lugar de dos; situación que debe ser tomada en cuenta por nuestros legisladores.

El maestro Chávez Ascencio, dice sobre el Concubinato: "... se trata de la vida que el hombre y la mujer hacen como si fueran cónyuges sin estar casados; de la cohabitación o acto carnal realizado por un hombre y una mujer, cuya significación propia y concreta no se limita sólo a la unión carnal no legalizada, sino también a la relación continua y de larga duración existente entre un hombre y una mujer sin estar legalizada por el matrimonio."¹⁹

Me parece acertada la definición que nos da el maestro Chávez Ascencio, al señalarnos que el acto carnal no es el único propósito del Concubinato, y en cuanto al término utilizado de "larga duración" cabe mencionar que ya fue reducido a 2 años, y como para algunos este tiempo puede ser largo como puede ser muy corto; además de que por el simple hecho de procrear un hijo o más ya estamos hablando de la figura del concubinato, ya que para procrear un hijo no se requiere de mucho tiempo, bueno si consideramos el tiempo de gestación del producto.

El término "Concubinato" "Proviene del latín *concupinatus*, comunicación o trato de un hombre con su concubina, es decir, que se refiere a la cohabitación más o menos prolongada y permanente entre un hombre y una mujer solteros, hecho lícito que produce efectos jurídicos".²⁰

De esta definición tomada del Diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, ya podemos apreciar que a esta figura ya se le reconocen efectos jurídicos, pero siempre y cuando tanto el concubino como la concubina se encuentren solteros, y que hayan convivido un mínimo de dos años.

¹⁹ CHAVEZ ASCENCIO, Manuel F., *La Familia en el Derecho-Relaciones, Jurídicas Conyugales*, Ed. Porrúa, México 1990, Pág. 264.

²⁰ CHAVEZ, Ascencio, *La Familia en el Derecho Mexicano*, 1985, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, UNAM, Editorial Porrúa, México 1995. Pág.693.

8. INFORTUNIOS.

La legislación preventiva de los infortunios del trabajo forma parte de la previsión social y del derecho del trabajo.

Los trabajadores con motivo de la prestación de un trabajo o bien de las condiciones del lugar donde lo presten; no obstante que deberán de cumplir con medidas de seguridad e higiene, se encuentran expuestos a perder la vida o quizás a afectarse en su integridad corporal o bien en su salud.

Cabe aclarar que el vocablo "Infortunio" significa gramáticamente hecho o acaecimiento desgraciado o estado desgraciado en que se encuentra una persona.

El vocablo infortunios de trabajo era utilizado como sinónimo de "riesgos de trabajo".

"En todos los tiempos el hombre ha sido víctima de ciertos riesgos originados o vinculados con el desempeño de su actividad laboral y que han incidido directa o indirectamente en su capacidad de trabajo, disminuyéndola o anulándola, transitoria o permanentemente".²¹

Las consecuencias de los infortunios del trabajo se relacionan con la disminución o pérdida de la capacidad física o mental para el trabajo, pero ha sido superada con la idea de lo indemnizable en los infortunios del trabajo, los cuales se relacionan con la disminución o pérdida de la capacidad de ganancia, lo cual quiere decir que las aptitudes presentes y futuras del trabajador, de obtener un ingreso suficiente para mantener una vida decorosa para él y su familia.

²¹ POZZO D. Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo II, 1960, Pág. 360.

La reparación de los infortunios del trabajo se integran con las medidas y prestaciones que se otorguen tanto en especie como en dinero, ya que su objetivo primordial es restablecer la salud, la integridad física y mental de los trabajadores, así como su capacidad de trabajo, e indemnizarlos a ellos o bien a sus familiares, por el infortunio sufrido y del cual puede derivarse una incapacidad temporal o permanente, parcial o total para desempeñar un trabajo o lo que es pero aún, la muerte.

Pero más adelante retomaremos lo relativo a cada una de estas incapacidades.

El artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción primera nos dice que "los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: Mantener en el lugar de Trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste."

Esto en cuanto a que al momento en que se presente el infortunio, se pueda darle un auxilio al trabajador, en tanto no sea trasladado a un hospital para ser atendido, por médicos especializados que determinen en un momento dado la gravedad del asunto.

Debemos considerar que las medidas preventivas de los infortunios del trabajo son: la higiene del trabajo, orientada a la prevención de enfermedades profesionales y en general a tutelar la salud de los trabajadores y la seguridad del trabajo, encaminada por su puesto a evitar las causas que originan los accidentes.

Resulta procedente hacer la siguiente observación, ya que el patrón está obligado a mantener en buen estado las instalaciones de sus establecimientos, en cuanto a los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptando las medidas pertinentes para prevenir accidentes en el uso de las máquinas e instrumentos de trabajo.

9. RIESGOS DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 473 nos da el concepto de: "Riesgo de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

Claramente se puede apreciar que de la definición que nos da la Ley Laboral comprende dos especies:

- a) Los accidentes, y
- b) Las enfermedades de trabajo.

Por accidente de trabajo, según el Diccionario de Derecho del maestro Rafael De Pina nos dice: "Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste".²² De igual manera lo define el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo, pero resulta necesario señalar que dicho artículo no define propiamente al accidente, sino que menciona las consecuencias de éste.

Por lo que a continuación señalaré la definición de accidente que nos da Rafael De Pina "Acontecimiento eventual que ocasiona un daño, produciendo determinados efectos jurídicos".²³

Y como consecuencia de un accidente podemos tener una lesión orgánica, una perturbación funcional o bien la muerte, los cuales si podemos considerar como riesgos de trabajo.

²² DE PINA VARA, Rafael Op. Cit. Pág. 21.

²³ *Ibidem* Pag 21

Ahora bien, continuaremos con las enfermedades de trabajo, las cuales se encuentran reguladas en el artículo 475 de la ley, y que señalan lo siguiente:

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

El maestro José Dávalos comenta que "El objeto de regular en la ley los riesgos de trabajo, es que si el trabajador expone su salud e integridad corporal en el desempeño de su trabajo en beneficio del patrón, éste tiene la obligación de reparar el daño económicamente".²⁴

Si bien es cierto, el trabajador que se encuentra desempeñando su trabajo y por cualquier circunstancia se presenta un accidente, el patrón deberá responder por sus trabajadores con la finalidad de que puedan ser atendidos oportunamente, y debiendo siempre el patrón reparar el daño ocasionado pudiendo producir los riesgos de trabajo que a continuación señalaré:

- A) Incapacidad temporal.
- B) Incapacidad permanente parcial.
- C) Incapacidad permanente total; y
- D) La muerte.

Aquí únicamente me concreto a enumerarlos ya que más adelante; se abundará sobre el tema.

Sin embargo, resulta preciso mencionar que se considera "accidente de trabajo" aquel que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar de trabajo, y viceversa.

²⁴ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Cuarta Edición, México 1992, Pág. 404.

Ahora bien, el artículo 123 de Nuestra Carta Magna en su fracción XIV que "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente. Según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen".

Por tal circunstancia, y de conformidad con la ley, deben tener asegurados a sus trabajadores contra accidentes o bien enfermedades de trabajo, de aquellas personas que se encuentren a su servicio, ya que de esa manera quedará protegido del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que por riesgos de trabajo establece la ley.

Ahora bien, existen autores que hablan de los riesgos profesionales, que debemos entender que son: " lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o la muerte misma, así como todo estado patológico imputable al sistema de producción; es decir, que reciben el calificativo de profesionales, cuando se produce como consecuencia o en el ejercicio del trabajo."²⁵

La expresión coloquial es riesgo de trabajo, pero considerando la técnica para efectuarlos debemos entenderlos a éstos, como riesgos profesionales, ya que estos dos vocablos serían el género; y los accidentes y las enfermedades profesionales serían la especie. Aunque todos ellos se encuentran ligados, debemos dejar claro que como consecuencias de un riesgo de trabajo tenemos: la muerte, la incapacidad permanente parcial, así como la total, sin embargo nuestro sistema le reconoce a los trabajadores el derecho a exigir asistencia médica y quirúrgica ; hospitalización, rehabilitación, medicamentos, material de curación, prótesis, ortopedia, y las indemnizaciones respectivas (art. 487 LFT).

²⁵ ESTEVEZ, S. José, La Rehabilitación Prestación del Seguro de Riesgos de Trabajo de la ley del Seguro Social..DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, UNAM, Editorial Porrúa, México 1994. Págs. 3397 y 3398.

10. INCAPACIDAD.

La doctrina la define como "la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo".²⁶

De esta definición podemos tomar en consideración que existe una responsabilidad patronal, al darse una disminución económica para el trabajador, ya que al encontrarse incapacitado para desempeñar su actividad laboral disminuye la posibilidad de obtener un ingreso, como consecuencia de un riesgo de trabajo.

Por lo tanto, el artículo 487 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo:

"Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

Considerando que si un trabajador sufre un riesgo de trabajo, conforme a la ley tiene las siguientes prestaciones: médicas y económicas.

Dentro de las prestaciones médicas tenemos, según el artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo las siguientes:

- I) Asistencia médica y quirúrgica;*
- II) Rehabilitación;*
- III) Hospitalización, cuando el caso lo requiera;*
- IV) Medicamentos y material de curación;*
- V) Los aparatos y prótesis de ortopedia necesarios; y*

En cuanto a las prestaciones económicas, los trabajadores que con motivo de la prestación de un trabajo, sufran un riesgo tendrán el derecho a ser

²⁶ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Ed Porrúa, Méx. 1980, T II, Pág. 162

indemnizados, tal y como lo contempla la Ley Federal del Trabajo en su artículo 487 fracción

VI) La indemnización.

Ahora bien, la indemnización variará según la incapacidad sea catalogada por los médicos.

Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se considerarán para determinar el tipo de incapacidad.

La Incapacidad Temporal.- Es la pérdida de facultades y aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

La Incapacidad Permanente Parcial.- Es la disminución de facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

La Incapacidad Permanente Total.- Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Ahora bien, en el caso de una "incapacidad temporal" la indemnización consistirá en que el salario que el trabajador percibe se le entregará íntegramente por el tiempo en que el trabajador se encuentre imposibilitado para desempeñar su actividad laboral, pero transcurridos tres meses, el trabajador, o bien el patrón estarán en aptitud de solicitar que se continúe con el tratamiento médico y el goce de su sueldo, o bien que se declare la "incapacidad permanente" con la correspondiente indemnización.

En el supuesto de una incapacidad permanente parcial el artículo 492 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "... la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio".

Por último, si la incapacidad sufrida por el trabajador resulta ser "permanente total" la indemnización consistirá en una cantidad equivalente a mil noventa y cinco días de salario, así lo define el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo.

Las indemnizaciones por riesgo de trabajo que produzcan incapacidades, serán pagadas directamente al trabajador, pero la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

De lo plasmado anteriormente puedo concluir que la incapacidad la podemos entender como la pérdida de aptitudes para realizar, disfrutar o ejercitar derechos, o para adquirirlos por sí mismo; de ahí que la propia Ley Federal del Trabajo la clasifica en incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial y la incapacidad permanente total, sin dejar de lado que en caso de estar en presencia de alguna de estas incapacidades, el trabajador deberá de ser indemnizado conforme a derecho.

11. MUERTE.

En el Diccionario de Derecho del maestro Rafael De Pina, nos define lo que es la Muerte Civil: Ficción de fallecimiento que privaba a los reos de los delitos calificados como gravísimos de todos los derechos civiles y políticos.

La muerte civil es actualmente sólo un recuerdo del pasado".²⁷

Tomando en cuenta la naturaleza del ser humano, recordemos que el artículo 22 del Código Civil establece en su primer párrafo, que en cuanto a las personas físicas, la personalidad de éstas se inicia, con el nacimiento y termina con la muerte. "La muerte de una persona implica, la cesación de toda vida orgánica, que se manifiesta en la paralización definitiva, irreversible, de las funciones del aparato circulatorio, a consecuencia de que el corazón ha dejado de latir total o definitivamente".²⁸

Las definiciones anotadas anteriormente nos dan a su manera un concepto de muerte, pero sin embargo, resulta claro hacer la observación de que la muerte es la cesación de los signos vitales de cualquier individuo.

Ahora bien, entrando en la materia que nos ocupa, podemos manifestar lo siguiente: cuando se produce la "muerte" de un trabajador, ocasionada por un riesgo de trabajo, se deberán pagar prestaciones económicas correspondientes a: gastos funerarios y a una cantidad equivalente a setecientos treinta días de salario, sin hacer deducciones de aquellas cantidades percibidas por el trabajador; durante el período que estuvo en incapacidad temporal.

De conformidad con lo que establece el numeral 500 de nuestra ley laboral; la cual señala que:

²⁷ DE PINA VARA, Rafael, Op. Cit. Pág. 375.

²⁸ ROTONDI, Mario, Instituciones de Derecho Privado, Traducción de Francisco F. Villavicencio, Editorial Labor, Barcelona 1955. Pág. 196.

“Cuando el riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- II. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y*
- III. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.*

En cuanto a lo que dispone el artículo en comento podemos decir que los dos meses de salario que se otorgan para gastos funerarios, se supone que el seguro cubre un mes y el otro le corresponde al patrón, pero en la práctica el patrón es el que se encarga de cubrir dicha cantidad a los beneficiarios del trabajador fallecido.

Las personas que tienen derecho a recibir la indemnización por la muerte del trabajador, según lo establece el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;
- IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos, y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los beneficiarios del trabajador fallecido, tienen el derecho a que se les paguen las prestaciones e indemnizaciones que estuvieren pendientes de cubrir, así como podrán ejercitar acciones que el trabajador no hubiera hecho valer, siempre y cuando no hayan prescrito, inclusive podrán continuar con los juicios que hubiere iniciado el trabajador, sin necesidad de iniciar un juicio sucesorio.

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 503 el procedimiento a seguir en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo y para la determinación de las personas con derecho a la indemnización y demás prestaciones laborales del trabajador fallecido. Pero resulta necesario hacer notar que la ley laboral tiene una laguna al respecto, ya que no señala el procedimiento a seguir para determinar sucesores o bien beneficiarios, cuando la muerte del trabajador no sea como consecuencia de un riesgo de trabajo, por tal motivo y hasta en tanto no sea subsanada esta laguna de la ley se continuará aplicando lo dispuesto en el artículo 503 del la Ley Federal del Trabajo.

El maestro José Dávalos, señala que para el pago de "las indemnizaciones se aplicarán las siguientes reglas:

- a) La base de las indemnizaciones será el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa;
- b) La cantidad base tendrá como tope inferior el salario mínimo y se tomará como máximo el doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación de trabajo, aún cuando se perciba una cantidad mayor a esta".²⁹

²⁹ DAVALOS, José Op.Cit. Pag. 412 y 413.

12. SUCESIÓN.

Sucesión.- "Sustitución de una persona en los derechos transmisibles de otra. // Inter vivos, la que se produce como consecuencia de los contratos traslativos de los bienes y derechos.// Mortis Causa; subrogación de una persona en sus bienes y derechos transmisibles dejados a su muerte por otra".³⁰

Esta definición que nos da el maestro Rafael De Pina en su Diccionario de Derecho, queda clara ya que en efecto al morir la persona, tendremos otra que quedará a cargo de aquellos bienes y derechos que puedan ser transmisibles al momento de su muerte.

Al hablar del término "sucesión", estaremos analizando que en sentido amplio debemos entender como el cambio de sujeto de una relación jurídica, tal y como sería en el caso de un arrendatario que sucede a otra, la cesión de derechos de la casa dada en arrendamiento.

Pero por sucesión en sentido restringido, que es el que realmente nos interesa para el estudio del presente trabajo, tenemos que es "la transmisión de todos los bienes y derechos del difunto, así como con sus obligaciones, que no se extinguen con la muerte"³¹.

Considerando que la sucesión puede ser:

I A Título Particular.- respecto a un derecho individual tal y como sería la propiedad de una cosa.

Desprendiéndose de este primer tipo de sucesión lo siguiente:

- a) En vida "inter vivos".
- b) Por la muerte.

³⁰ DE PINA VARA, Rafael, Op. Cit. Pág. 464.

³¹ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 1994, Pag. 409.

- II. A Título Universal.- respecto de la totalidad de un patrimonio, el cual se caracteriza por:
- a) La muerte del titular "mortis causa".
 - b) Ser gratuita.

Para el caso de la sucesión "mortis causa" o hereditaria, el derecho determinará quién será él o los sucesores y titulares del patrimonio que le correspondía al de cuius; tomando en cuenta el derecho que tenía el de cuius de disponer de sus bienes en vida, distribuyéndolos a su manera, para después de su muerte, incluyendo la obligación del de cuius en relación a su cónyuge, hijos y demás parientes.

Ahora bien, en el caso de que un trabajador falleciere, los efectos jurídicos y laborales que se originan con motivo de su muerte, son regulados por nuestro derecho del trabajo, en su artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo.

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

La sucesión laboral implica la transmisión de derechos de una persona a otra, siempre y cuando esos derechos sean impersonales, ya que de lo contrario no podría darse tal sucesión. Como en el caso de una relación laboral, el derecho de preferencia, la antigüedad, etc., ya que esos derechos son personalísimos.

Para la determinación de los sucesores en caso de muerte del trabajador; tomemos en cuenta lo ya mencionado con antelación, la ley cuenta con una laguna al respecto, ya que solo se tiene contemplado en la Ley Federal del Trabajo el procedimiento a seguir pero por la muerte derivada de un riesgo de

trabajo. Por tal motivo a continuación señalaremos lo que nos dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 503.

"Artículo 503 nos dice las reglas a seguir para llevar a cabo dicho trámite.

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

***II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;**

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

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

***V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones antecedente y comprobada la naturaleza del riesgo (o prestación), la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;**

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

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

CAPITULO II ANTECEDENTES

A. LABORALES

Comenzaremos con el estudio del segundo capítulo referente a los antecedentes laborales como familiares.

1.- LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Con la Constitución de 1917 comienza aquella aventura constitucional en Estado de Querétaro, iniciada con el ánimo de reformar la Constitución de 1857 que se encontraba en vigor.

Para hacer efectiva dicha reforma a la Constitución, el Presidente Carranza, se hizo a la tarea de promulgar un decreto de reformas al Plan de Guadalupe el día 14 de septiembre del año de 1916, con la finalidad de convocar a elecciones para un Congreso Constituyente, el cual debería reunirse el 19 de septiembre en la Ciudad de Querétaro.

El día 1º. de Diciembre, Don Venustiano Carranza inauguro las sesiones del Congreso, con un discurso, en el cual manifiesta en relación al problema social mediante la reforma a la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad de expedir leyes sobre trabajo implantándose "las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación;..."³²

³² Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, México 1960 Tomo I, pag. 392.

Pero de alguna manera siento que con esas reformas, se pretendía que las instituciones existentes en nuestro país reaccionarán satisfactoriamente en lo que respecta a las necesidades sociales requeridas en ese momento, ya que como se puede observar de los textos fue el primer movimiento social en México y en el mundo que dio como resultado la Constitución actual, la cual como sabemos fue promulgada el 5 de Febrero de 1917.

Pero en realidad de dicho proyecto se puede destacar la adición hecha al artículo 5º., el cual establecía que “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles”³³

De la declaración de los Derechos Sociales de 1917, fue producto de un explosión jurídica y social de los hombres del pueblo que venían de la primera gran revolución del siglo XX que fue producto de una explosión jurídica y social de los hombres del pueblo, cuyo fin primordial era la reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores, por tal motivo desde entonces, el derecho del campo, del trabajo y de la previsión social marchan unidos en nuestra historia.

Es por eso que la Constitución por su origen y por ser la expresión de la voluntad del pueblo soberano, fundamento y motor de la vida social, deviene la ley fundamental y suprema de la Nación, la cual se encuentra consagrada en el artículo 133 de nuestra Carta Magna de 1917 la cual establece:

“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado serán ley suprema de toda la Unión.”

De ahí que la Constitución es la ley suprema, es la norma cúspide de todo el orden jurídico, es la base de todas las instituciones y el ideario de un pueblo.

³³ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1997.

2.- EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

En la sesión del 26 de diciembre de 1916 se dio lectura al tercer dictamen al proyecto del artículo 5º de la Constitución, bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, el cual contó con diversas modificaciones, "relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo desempeñado, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo"³⁴.

Cabe aclarar que en la parte final de dicho proyecto fue agregado un párrafo el cual señalaba: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres..."

La discusión sobre el artículo 5º abarcó varias sesiones, que en realidad se enfocaban al deseo de hacer más extensos los beneficios para la clase trabajadora que se encontraba seriamente desprotegida.

Como mencionamos con anterioridad el artículo 5º fue adicionado con tres garantías por supuesto sociales y que a continuación mencionaré: la jornada de trabajo no debe exceder de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdomadario, con ello se originó la gestación del derecho constitucional del trabajo, con lo que se reclamaba la reforma social a la Constitución dando como resultado la creación del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Por eso considero que en aquel momento se consigno la limitación de horas de trabajo, puesto que es indispensable que todo ser humano tenga unas horas de descanso, situación que fue considerada como una salvación social. Por lo que

³⁴ DE BUEN, Néstor Op. Cit. Pag 343.

hace a los menores y a las mujeres desde el punto de vista higiénico y fisiológico se ve la necesidad de establecer dicho punto dentro de nuestra ley fundamental.

Ya que si tomamos en cuenta que la mujer por naturaleza es mas débil que el hombre, en un trabajo excesivo resultaría perjudicada en demasía, ahora bien en cuanto a los niños, es lo mismo si son sometidos a trabajos muy pesados, serán seres inadaptables, para el momento en que se enfrenten a la lucha por la vida, es decir, por su sobrevivencia de tal manera que estoy de acuerdo con dicha reforma.

El artículo 123 es la fuente mas fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad.

La naturaleza del derecho mexicano fluye a través de las normas contenidas en el artículo 123, creadoras del derecho del trabajo y de la previsión social, así como las consignadas en los artículos 27 y 28 que consignaron el derecho a la tierra en favor de los campesinos y el fraccionamiento de los latifundios, ordenando a la vez el reparto equitativo de la riqueza y la intervención del Estado en la vida económica en función de los económicamente débiles.

Nuestro derecho del trabajo, como nueva rama jurídica en la Constitución, elevó idearios económicos a la más alta jerarquía de la ley fundamental, "el derecho mexicano del trabajo es norma exclusiva para el trabajador: su instrumento de lucha para su reivindicación económica."³⁵

Si bien es cierto, el derecho del trabajo retomo fuerzas a partir de la creación de este artículo 123 constitucional, mismo que se enfoca a determinados aspectos que no habían sido en realidad tomados en cuenta, ya que solo se

³⁵ TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1980, pág. 116

quedaba en proyectos, pero afortunadamente se creo dicho artículo con el cual podemos decir que es el antecedente directo del Derecho del Trabajo.

En la sesión del 23 de enero de 1917 se discutió y fue aprobada por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123 como parte integrante de la Constitución social, bajo el rubro de Trabajo y Previsión Social, el cual dio como resultado la creación de ciertas garantías sociales a favor de los trabajadores, frente a la Constitución Política.

Tomando en consideración que el artículo 123 protege al trabajo al derecho en general, y considerando que el derecho mexicano del trabajo consigna derechos sociales los cuales tienen como fin principal la reivindicación de la clase trabajadora, que una vez que son ejercitados transforman estructuras económicas socializando bienes de la producción e imponiendo las bases para hacer efectiva la seguridad social a todos los hombres.

"..el artículo 123 que integra el capítulo de la Constitución, titulado "Del Trabajo y de la Previsión Social",no es estatuto de derecho público ni de derecho privado, sino de derecho social, porque las relaciones que de él provienen no son de subordinación que caracterizan al derecho al derecho público ni de coordinación de intereses entre iguales que identifican al derecho privado"³⁶.

Es indispensable mencionar que a partir de la vigencia del el multicitado precepto constitucional se extendieron las bases constitucionales del trabajo y de la previsión social en las leyes laborales de toda la República.

Indiscutiblemente las bases del artículo123 de la Constitución de 1917, son normas constitutivas del derecho social considerada como una nueva rama del derecho, que se identifica con el derecho del trabajo y de la previsión social.

³⁶ TRUEBA, Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1980 pág.116.

3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Dentro del anteproyecto de Constitución presentado por Don Venustiano Carranza en la Ciudad de Querétaro, claramente se señaló que el Congreso únicamente tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo, pero sin embargo dicho proyecto fue desechado y "...en el proemio artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados.",³⁷ pero más tarde en la sesión del 26 de julio de 1929, se propuso la reforma a la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, pero a partir de ese momento se abre el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

En el año de 1929, y una vez publicada la reforma constitucional, fue enviado un Código Federal del Trabajo, el cual fue severamente atacado por el movimiento obrero encontrando oposición en el Congreso, debido al principio de sindicalización debido a que asentaba el arbitraje obligatorio de las huelgas, aunque a las Juntas les correspondía arbitrar el conflicto, puesto que los trabajadores podían oponerse al laudo pronunciado.

El primer proyecto de "Código Federal del Trabajo" fue presentado en el mes de julio de 1929. El segundo proyecto, ya no llevaría el nombre de "Código", sino el de Ley. La cual fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el día 18 de agosto de 1931. Determinándose en el artículo 14 transitorio que las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo. La ley fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931; se publicó en el "Diario Oficial" de 28 del mismo mes y año y entro en vigor el día de su publicación.

³⁷ DE BUEN, Nestor Op. Cit. Pag.369-370.

Dicha reglamentación del trabajo garantiza un mínimo de derechos que el Estado se ve obligado a proteger en beneficio de las clases trabajadoras. Con la promulgación de dicha Ley Federal del Trabajo automáticamente derogó las disposiciones contenidas para los contratos de trabajo en los que no se vieran favorecidos los trabajadores, sin embargo quedaron aquellas cuestiones favorables consignadas dentro de la ley.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, ya que fue reformada y adicionada, estableciéndose modificaciones en cuanto al pago del séptimo día de descanso semanal, así como lo relativo al derecho de huelga y por último las relativas a los trabajos de mujeres y niños, salarios mínimos, lo concerniente a la estabilidad en el empleo y a la participación en las utilidades.

Dicha ley "...concedió a los trabajadores su verdadera trascendencia debe de encontrarse en instituciones como: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que fueron reglamentadas..."³⁶ en dicha ley, se contribuyo mejorando las condiciones de las relaciones obrero-patronales.

Pero la realidad es que con el transcurso del tiempo, se puedo apreciar que dicha ley era insuficiente, por tal motivo el Ejecutivo se dio a la tarea de crear nuevos instrumentos legales, de acuerdo con las necesidades que se venían presentando, como por ejemplo: el de medidas preventivas de Accidentes de Trabajo, el de Higiene en el Trabajo, el de Labores Peligrosas en Insalubres y el de Habitaciones para los obreros en otras mas que como veremos más adelante también fueron objeto de mejoras; y esto en cuanto que día a día la sociedad va evolucionando y tenemos que adaptar nuestras leyes siempre con la finalidad de mejorar las condiciones del trabajador, es decir, deberán ser siempre para bien de todo el sector de la sociedad, pero básicamente estaríamos hablando de los trabajadores que prestan sus servicios personales.

³⁶ Ibidem pag. 371.

4.- LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley del 1° de Mayo de 1970, se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero, por su pasividad en los sucesos del año de 1968, pero sin embargo, es preciso mencionar que la preparación de dicho proyecto fue anterior a la fecha antes señalada, pero la Iniciativa fue presentada ante las Cámaras en diciembre de 1968.

"La Nueva Legislación Laboral supero a la Ley de 1931, ya que establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores..."³⁹

Si bien es cierto y como ya lo he mencionado con anterioridad, la finalidad de reformar la legislación en materia del trabajo se da con el fin de ofrecerle al trabajador mejores prestaciones, mejorando así también sus condiciones de vida.

El anteproyecto de la ley, exigía la reforma a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución, para que estuviera de acuerdo con el aumento de 14 años como edad mínima para que un trabajador pudiera desempeñarse, también se retomó una justa reglamentación de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje que les correspondería a los trabajadores en las utilidades de las empresas; la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo, así como la determinación de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

³⁹ TRUEBA, Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Sexta Edición, México 1981, pag.123.

El anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados con la finalidad de que lo estudiaran y externarán sus opiniones, por lo que el 1º de mayo el Ejecutivo decide reunir a los representantes de las clases sociales para que externarán sus puntos de vista respecto del anteproyecto.

Después de intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto, se decide que en diciembre de 1968, el Ejecutivo presento la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, destacando que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

"Pero en realidad la clase patronal tal y como lo señala el maestro De la Cueva hace referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleados de confianza, las normas sobre agentes de comercio y, en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelga, participación de utilidades y casa habitación".⁴⁰

Pero en realidad por iniciativa de los Diputados y Senadores, se efectuaron algunas modificaciones, las cuales fueron consideradas convenientes y otras no tanto.

Estoy de acuerdo con lo que señala el maestro De la Cueva, ya que si se analiza el proceso de modificación de la Ley de 1931 se llevó eficazmente mediante un proceso democrático, tomando en consideración los beneficios que se irían obteniendo con el transcurso del tiempo, y que hasta la fecha se siguen aplicando, ya que la Ley Nueva Ley Federal del Trabajo entró en vigor el 1º de Mayo de 1970, y fue publicada el 1º de Abril del mismo año.

Ley que actualmente rige las relaciones que se desprenden del Derecho del Trabajo, en nuestro sistema jurídico mexicano.

⁴⁰ DE BUEN, Néstor Op. Cit. Pag.393.

5.- LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

Por iniciativa presidencial fue presentada el día 18 de diciembre de 1979, ante las Cámaras una serie de reformas importantes a la Ley Federal del Trabajo.

El Titular del Ejecutivo Federal, en ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 71 de la Constitución, presentó un decreto con la finalidad de que se modificarán los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, derogando disposiciones relativas al procedimiento de huelga y adicionando la parte final del artículo 47, en cuanto a la obligación del patrón de dar aviso al trabajador de la causa o causas que dieron origen al despido.

Dichas reformas se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de enero del año de 1980, y entraron en vigor el 1° de mayo del mismo año, por lo tanto desde entonces el procedimiento laboral es considerado como un derecho social de clase.

El proyecto además de aumentar el número de artículos en la Ley, aporta importantes aspectos procesales.

Para aquellos que se enfocan al mundo laboral, pudo resultar sorprendente que en cuanto a la "materia procesal la Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo 1970 haya tenido una duración efímera"⁴¹, claro que estamos hablando de diez años, claro que se introdujeron mejoras en cuanto a las condiciones de trabajo, y la incorporación del derecho de los trabajadores a tener casa habitación.

Ahora bien, es de destacar que la única y verdadera importancia de estas reformas procesales es la que llevo a concentrar en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral que son:

⁴¹ DE BUEN, Néstor La Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, México 1983, pag. 19.

La conciliación, la etapa de demanda y excepciones, la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Así mismo, se incorpora a la ley el procedimiento denominado "paraprocesal o voluntario", el cual permitirá tramitar asuntos sin necesidad de mediar conflictos entre partes, exigiendo la intervención de la Junta.

El procedimiento estaba lleno de defensas e incidentes situación que convertía al procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores, ya que entre más largo se hacía el procedimiento los beneficios eran para el patrón.

Debido a esta situación, "Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo".⁴²

Con las normas procesales se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a efecto de tomar una decisión en los conflictos entre el trabajo y el capital de acuerdo con los principios de justicia social.

De las reformas al procedimiento laboral destacaremos, las relativas al aviso de despido, la conciliación como un medio de solución de conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación rápida y oportuna de las autoridades en beneficio de la verdad y del trabajador.

Lo cierto es que las reformas procesales de 1980 están vigentes, y las autoridades son las encargadas, así como los abogados y litigantes de llevar conforme a derecho las cuestiones relativas al derecho del trabajo en beneficio del trabajador y siguiendo las normas establecidas en la ley de la materia.

⁴² DAVALOS, José , Op. Cit. Pag.74.

6.- LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

La Ley del Seguro Social fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Diciembre de 1995.

La presente ley es de observancia obligatoria en toda la República, ya que sus disposiciones son de orden público e interés social. Esta ley tiene como fin primordial garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia, así como el otorgamiento de los servicios sociales para el bienestar individual o colectivo, con el otorgamiento de una pensión la cual cumplirá con determinados requisitos fijados por la ley, y que son garantizados por el Estado.

Como sabemos esta ley del Seguro Social comprende: el régimen obligatorio y el régimen voluntario.

El Seguro Social se encarga de proporcionar determinados servicios tomando en cuenta el régimen al cual pertenezcan, el cual se otorga a través de prestaciones tanto en especie como en dinero; por lo tanto los asegurados como sus beneficiarios para poder disfrutar de dichas prestaciones, deberán cubrir cabalmente lo que establece la ley.

El régimen obligatorio comprende seguros por: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y guarderías y prestaciones sociales. Y están sujetos a éste régimen aquellas personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo; los miembros de sociedades cooperativas y aquellas que determine el Ejecutivo Federal.

Inclusive existen otros sujetos que pueden incluirse dentro de éste régimen tales como: aquellos que trabajen en industrias familiares y los profesionales, pequeños comerciantes, artesanos y aquellos no asalariados; los trabajadores domésticos; los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patrones como personas físicas con trabajadores asegurados a sus servicio; y los trabajadores al servicio de la Administración Pública de la Federación, entidades federativas y municipios que no estén incluidos en otras leyes.

Es por eso, que los patrones están obligados a registrar a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicando sus altas y bajas, modificaciones en su salario, dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles. Así mismo deberán llevar registros de nóminas y listas de raya en las que conste los días trabajados y los salarios percibidos; determinar las cuotas obrero-patronales y comunicarle al Instituto Mexicano del Seguro Social, etc.

Y en cuanto al régimen voluntario se refiere todas las familias en México tienen el derecho a un seguro de salud para sus miembros, celebrando con el Instituto un convenio para el otorgamiento de prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

"Artículo 84. Quedando amparados por este seguro:

"I. el asegurado;

"II el pensionado por:

- a) incapacidad permanente total o parcial;**
- b) invalidez;**
- c) cesantía en edad avanzada y vejez, y**
- d) viudez, orfandad o ascendencia;"**

"III. La esposa del asegurado, o falta de esta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio...."

"IV La esposa del pensionado, en términos de los incisos anteriores, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos."

Comenzaremos con lo que respecta al artículo 65 de la Ley del Seguro Social que al respecto señala: "Solo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II, la mujer quién el asegurado vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozarán de pensión".

Aquí resulta preciso aclarar que de acuerdo con las reformas al Código Civil para el Distrito Federal, el término que establece la ley para que se de el Concubinato se redujo a dos años, o bien siempre y cuando tengan un hijo. Pero de conformidad con las reglas establecidas por la sociedad en la que vivimos no podemos hablar de la existencia de varias concubinas o concubinos.

El artículo 66 nos dice "... A falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se le pensionará con una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que hubiese correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

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

matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada..."

Podríamos decir que según el presente artículo los concubinos si tienen derecho a recibir una pensión, pero señala que únicamente será a falta de las personas mencionadas; pero sin embargo después nos habla de una sanción al concubinato ya que si vuelve a contraer nupcias después del fallecimiento del asegurado, tendrá el derecho de percibir una indemnización equivalente a tres anualidades. Pero si muere el pensionado con quien estaba casado o vivía en concubinato y se inicia una nueva relación concubinaria, no gozará de indemnización.

El artículo 84 fracción III " La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad o en el tiempo en que padeció está, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio "

El artículo 144 nos habla de "El total de las pensiones atribuidas a la viuda, concubina, y a los huérfanos de un asegurado fallecido no deberá exceder del monto de la pensión de invalidez que disfrutaba el asegurado o de la que le hubiera correspondido en caso de invalidez...."

Es necesario mencionar que la ley hace exclusivamente mención a la concubina, no olvidando que también existe la figura del "concubinario", y que la ley no toma en consideración aunque sabe que existe, pero resulta procedente mencionarlos a efecto de tomar en cuenta estas cuestiones para que lo más pronto posible puedan ser reformadas.

7.- LA LEY DE INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 27 de diciembre de 1983, durante el Presidente Miguel de la Madrid Hurtado.

Tal y como lo establece el artículo 1º de esta ley, es considerada de orden público e interés social, y es de observancia en toda la República Mexicana; a los trabajadores del servicio civil de dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que estén incorporados a su régimen, así mismo los pensionados y familiares derechohabientes; las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de los Poderes de la Unión; los de los Estados y municipios y sus trabajadores; los diputados y senadores que deseen incorporarse de manera individual o voluntaria; y las agrupaciones o entidades que se incorporen a éste régimen.

Al igual que en la ley del Seguro Social, los trabajadores al Servicio del Estado cuentan con seguridad social, de carácter obligatorio, y el voluntario.

Son obligatorios según lo establece el artículo 3º los siguiente seguros, prestaciones y servicios:

Medicina Preventiva, Seguros de enfermedades y maternidad, Seguros de rehabilitación física y mental, Seguro de riesgos, Seguro de jubilación; Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios, Seguro de invalidez, Seguro por causa de muerte, Seguro de cesantía en edad avanzada, Indemnización global, Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil, Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionados, Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto, Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda,

en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos, Préstamos a mediano plazo, Préstamos a corto plazo, Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servicio público y familiares derechohabientes, Servicios turísticos, Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación, Servicios funerarios; y Sistema de Ahorro para el Retiro.

Todos ellos y el Fondo de Vivienda están a cargo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, éste es un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio y se encuentra establecido aquí en la Ciudad de México.

Esta Ley entiende por trabajador, a la persona que presta sus servicios en dependencias o entidades de la Administración Pública, mediante nombramiento o designación legal, o también por aquellos que forman parte en las listas de raya como trabajadores temporales.

Y por derechohabiente: que es otro de los puntos importantes en el presente trabajo, nos referiremos a la esposa, o a falta de ella, la mujer con la que el trabajador vivió durante los últimos cinco años, o con la que hubiere tenidos hijos, pero es necesario mencionar que se hace la aclaración de que si el trabajador o pensionista tiene varias concubinas, ninguna gozará de pensión.

Los hijos menores de edad de cualquiera de ellos siempre y cuando se acredite que dependen económicamente de ellos.

Los solteros mayores de edad hasta los 25 años, siempre que demuestren seguir estudiando en un nivel medio superior, y que no cuenten con trabajo remunerado.

Los mayores de edad incapacitados física o psíquicamente y que no puedan desempeñarse en algún trabajo para poder subsistir, esto siempre deberá comprobarse por medio de certificado médico que expida el propio Instituto.

El marido o concubinario de la mujer pensionada o trabajadora, mayor de 55 años, o que se encuentre incapacitado y por lo tanto dependa económicamente de ella.

Los ascendientes si dependieren del trabajador económicamente.

Esto será aplicable únicamente si la ley determina que reúnen los requisitos, es decir, que el trabajador o pensionista tenga derecho a las prestaciones señaladas anteriormente, y que están contenidas en el artículo 3º y además que los familiares mencionados no cuenten con las prestaciones descritas.

Los trabajadores tienen la obligación de facilitar al Instituto, dependencias o entidades, donde se encuentren trabajando, los nombres de sus familiares derechohabientes, exhibiendo los documentos probatorios que les puedan requerir; los trabajadores tienen derecho a exigir al mismo Instituto que los registre como a sus derechohabientes. Los beneficiarios del Instituto contarán con una identificación para que puedan hacer valer sus derechos.

Respecto al régimen voluntario, tenemos que si el trabajador al dejar de laborar en alguna dependencia o entidad sin obtener la calidad de pensionado, siempre y cuando le hubiesen cotizado cinco años al Instituto; podrán continuar voluntariamente en el régimen obligatorio del seguro de enfermedades maternidad

y medicina preventiva, cubriendo las cuotas y aportaciones de conformidad con las modificaciones que sufre el sueldo que tenía el trabajador.

En cambio sólo podrá efectuarse dentro de los sesenta días posteriores a la baja en el empleo; celebrando el Instituto convenios con entidades de la Administración Pública y con los Gobiernos de las Entidades Federativas o municipios, para que los trabajadores y familiares derechohabientes reciban las prestaciones a que tenían derecho en el régimen obligatorio.

El artículo 24 fracción I dice que tendrán derecho al servicio en caso de enfermedad, los familiares derechohabientes del trabajador o pensionado como: el esposo o la esposa, o bien a la persona con la que ha vivido durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la hubieren tenido hijos o hijas, mientras se encuentren libres de matrimonio. Pero si el trabajador o trabajadora o él o la pensionista tuvieren varias concubinas (os) ninguno tendrá derecho a recibir estas prestaciones.

En el artículo 75 nos señala el orden que tienen los derechohabientes para gozar de las pensiones: en la fracción II dice: claramente que en el caso de que faltare la esposa, le seguirá la concubina sola o en compañía de los hijos que hubieren procreado, o bien los hijos solos, siempre que hubieren tenido hijos, o quien hubiere vivido durante los últimos cinco años anteriores a su muerte, y que no hubieren estado unidos por vínculo matrimonial, durante el tiempo que duró la relación concubinaria, y nuevamente señalan que si tuvieren varias concubinas ninguna de ellas gozará de pensión.

8.- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS.

A solicitud del Secretario de Marina, Almirante Miguel Ángel Gómez Ortega, quién realizó un estudio sobre la legislación militar y, de las funciones del ISSFAM y del Banco Nacional del Ejército y la Armada.

Y debido a la necesidad de adecuar un ordenamiento de conformidad con las legislaciones similares en el país, aprovechando los adelantos y la experiencia del Instituto Mexicano del Seguro Social y las del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

La finalidad de modificar la legislación militar se dio debido a que los integrantes de las Fuerzas Armadas debían contar con los medios necesarios y eficaces para dar la atención requerida en un momento determinado.

De igual manera que en las dos leyes mencionadas con anterioridad también cuentan con dos tipos de seguro: el obligatorio, será aplicable para aquellos miembros en servicio activo; y el voluntario para aquellos que se encuentren en situación de retiro, sin derecho a recibir haberes.

El Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas es un organismo público descentralizado federal, con personalidad jurídica propia y patrimonio propio, e igualmente tiene su domicilio en la Ciudad de México.

Para determinar las ramas del seguro, es indispensable conocer cuando las contingencias ocurran en servicio, ya sea en acción de armas o en actos de servicio, así como aquellas que se llegarán a presentar fuera de servicio; la atención en la maternidad y la vivienda, éstas prestaciones se determinarán conforme a su naturaleza y necesidades.

Dentro de las ramas tenemos las siguientes:

Haberes de retiro, Pensiones, y Seguro de vida

En las prestaciones tenemos:

Compensaciones, Pagos de defunción, Ayuda para gastos de sepelio, Fondo de trabajo, Fondo de ahorro, Venta y arrendamiento de casas, Préstamos hipotecarios y a corto plazo.

En cuanto a los Servicios:

Tiendas, granjas y centros de servicio, Hoteles de tránsito, Casas hogar para retirados, Centros de bienestar infantil, Servicio funerario, Escuelas e internados, Centros de alfabetización, Centros de adiestramiento y superación para esposas e hijos de militares, Centros deportivos y de recreo, Orientación social, Servicio médico subrogado y de farmacias económicas, Servicio médico integral.

Los familiares de un militar muerto en activo tienen derecho a pensión del 100% del haber de retiro o a una compensación según el artículo 39. Al fallecer un militar, sus deudos tendrán derecho a recibir pagos por defunción, equivalentes a cuatro meses por gastos de representación y asignaciones (art. 54); además gastos por sepelio, según el grado del militar fallecido (art. 56)

El seguro de vida militar es la prestación que tiene como fin primordial proporcionar ayuda pecuniaria a los beneficiarios de los militares que fallezcan, cualquiera que sea la causa de su muerte.

El seguro es administrado por el Instituto o contratado con alguna Institución Nacional de Seguros con carácter obligatorio para aquellos militares que se encuentren en servicio activo; el importe del seguro será de \$50,000 para los integrantes de la tropa, y de \$ 100,000 para los generales, jefes y oficiales; es importante hacer la aclaración que las cuotas para el seguro de vida lo determina la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

"El artículo 37 nos dice quienes "Se consideran familiares de los militares"

II. La concubina sola o en concurrencia con los hijos o éstos solos que reúnan las condiciones a que se refiere la fracción anterior, siempre que existan las siguientes:

"que el militar como ella hayan permanecido libres de matrimonio, durante su unión"

"que haya habido vida marital durante los últimos cinco años anteriores"

El artículo 51 señala los derechos a percibir pensión, se pierde para los familiares por:

" V Porque la mujer pensionada viva en concubinato"

" VI Contraer matrimonio el cónyuge supérstite, la concubina, las hijas y las hermanas solteras"

B. FAMILIARES

9.- EL CONCUBINATO EN LA EPOCA COLONIAL.

Consumada la conquista de México, el 13 de agosto de 1521 los españoles tuvieron la urgente necesidad de crear una serie de normas para gobernar a los aborígenes de la Nueva España y es así como surge el Derecho Indiano el formado por disposiciones sobre los naturales de esta región que no contrariaban a los intereses de la Corona.

En las Nuevas Tierras, el tipo de vida era distinto a las que se llevaban en España, puesto que los indígenas tenían costumbres distintas al del pueblo conquistador, inclusive no estaban previstas dichas cuestiones en las leyes ibéricas.

Los conquistadores pretendieron aplicar su derecho en la Nueva España, pero poco a poco se dieron cuenta que era un tanto difícil aplicar su derecho en un pueblo totalmente distinto. Así mismo, resulto indispensable crear disposiciones que llenaran las lagunas existentes en las leyes del pueblo conquistador.

Por eso, en cuanto al matrimonio, los españoles se percataron de la existencia de la poligamia entre aquellos indígenas. Este problema, en cuanto al matrimonio con relación a la poligamia, se veía ampliamente entre los reyes, caciques y en menor cantidad entre el pueblo.

Con la cristianización de los indígenas, se dieron a la tarea de convencer a los indios de dejar a sus múltiples esposas y de conservar solo a la esposa legítima, circunstancia que no resulto realmente sencilla, ya que se encontraron con la existencia de varias esposas, los múltiples hijos que de cada una de ellas había engendrado un solo varón.

Aunque no se obligó a los peninsulares a contraer nupcias con todas estas mujeres, sí se reconoció el deber de dar alimentos.

A pesar de lo anterior, los hijos ilegítimos tenían posibilidad de mejorar su situación cuando era la voluntad de su padre, toda vez que si los hijos eran reconocidos por su padre, tenían la ventaja de ser reconocidos social y jurídicamente dentro de aquel núcleo novohispano. Lo anterior no quería decir que se les equipararía con los hijos legítimos, sino que simplemente se les otorgaría un sitio, de acuerdo a su dignidad como persona.

Los hombres indígenas en su papel de cabeza de familia, hacían bautizar a la mujer que habían elegido como esposa. Aquella mujer tomada en matrimonio bajo la religión católica al igual que los hijos que hubieren procreado serían los herederos de sus bienes.

La finalidad de esto era que el hombre se casara con la mujer con la que habían permanecido por un tiempo determinado, y casados bajo la religión católica, legitimando de ésta manera tanto a la exconcubina como a los hijos procreados de dicha unión. Pero la libertad de matrimonio estaba asegurada por una serie de disposiciones, pero con excepción de las uniones que pretendían los españoles con mujeres negras o mulatas que al parecer estaban prohibidas.

Conforme a las Leyes de Partidas, el padre desempeñaba una función preeminentemente en el seno de la familia española, pudiendo disponer en absoluto de sus hijos. Sin embargo "los indígenas dejaban a sus mujeres ante la exigencia de los misioneros, conservando sólo una; a pesar de ello seguían conviviendo con las demás esposas clandestinamente..."⁴³ A pesar de los intentos por mejorar dicha situación, resultaba imposible cambiar aquellas malas costumbres que tenían.

⁴³ HERRERIAS, Sordo María del Mar, *El Concubinato*, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 2000. pag.17.

10.- EL CODIGO CIVIL DE 1870.

El doctor Justo Sierra fue la persona encargada por el Gobierno de Juárez en el cual se le encomendó el Proyecto del Código Civil, que fue el antecedente directo del Código Civil.

Con la restauración de la República, se encomendó una nueva comisión para efecto de someterse a consideración al Congreso de la Unión, el cual fue aprobado el 20 de diciembre de 1870, mandándolo poner en vigor a partir del 1º de marzo de 1871 en el Distrito Federal y Territorio de la Baja California.

"Este código está constituido por cuatro libros: personas, bienes, contratos y sucesiones y consta de 4,126 artículos que fueron básicos para establecer una nueva ley civil primaria en la República.."⁴⁴

El Código Civil de 1870, fue el primer monumento legislado con que contó México en materia civil, aunque para su realización se inspiró en el Derecho Romano, en el antiguo Derecho Español, y en el Código Napoleón.

Una vez que triunfó la República y se consolidaron sus instituciones, y en el año de 1873 se elevó al rango constitucional la ley de matrimonio, incorporando a la ley Suprema de 1857, el principio relativo a la unión del hombre y la mujer el de ser un contrato civil.

El Código Civil de 1870, en su artículo 159 se señalaba lo siguiente:

"El matrimonio es una sociedad legítima de un solo hombre y una sola mujer, que se unen con un vínculo indisoluble para perpetuar su especie y ayudarse a llevar el peso de la vida".

⁴⁴ MAGALLON, Ibarra José Mario, Instituciones de Derecho Civil, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1998, pag. 72.

Es por eso que en el Código Civil para el Distrito Federal y Territorio de Baja California de 1870, en ninguno de sus artículos se regulaba la figura del concubinato, pero sin embargo resulta importante señalar que si se maneja la cuestión relativa a los hijos naturales que nacían como producto de aquellas uniones que se daban fuera del matrimonio.

Además en dicha legislación en su artículo 370, se establece la prohibición absoluta para que se investigará la paternidad, tanto a favor como en contra de los hijos.

Pero sin embargo, el Código Civil de 1870, en el numeral 371 establece el derecho natural para reclamar la paternidad pero únicamente para el caso de que se hallare en posesión de su estado civil de hijo, pudiendo acreditar esto cuando ha sido reconocido constantemente como hijo legítimo, pero siempre y cuando se den las siguientes circunstancias:

Cuando el hijo haya usado constantemente el apellido de aquél que pretende ser su padre pero con autorización de éste.

Que el padre lo haya tratado como a su hijo legítimo proveyendo su subsistencia, educación.

Y el artículo 372 establecía que sólo tenían derecho a investigarla cuando:

Tenga a su favor la posesión de estado de hijo natural de aquélla.

La persona cuya maternidad se reclame no esté ligada con vínculo conyugal al tiempo que se solicite el reconocimiento.

Es indispensable destacar que las acciones para reclamar la investigación de la paternidad o maternidad sólo podían efectuarse en vida de los padres, debido a que ellos, tenían que dar la autorización para la realización de dicha prueba.

11.- EN EL CODIGO CIVIL DE 1884.

Después de trece años de haber entrado en vigor el primer Código Civil, el cual se promulgó por el presidente Manuel González iniciando su vigencia el 1º de junio del año de 1884, siguiendo los lineamientos de la legislación anterior, y sufriendo como única modificación básica aquella que derogó la obligación a formular testamento; dando la opción a formular o no libremente su testamento.

Se suprimieron 303 artículos, quedando solamente 3,823 preceptos, que fueron abrogados por la ley.

Después de años de estar en vigencia el Código Civil del 70, se consideró procedente su revisión, dando como resultado la elaboración de un Nuevo Código Civil que es el Código Civil para el Distrito Federal y Territorio de la Baja California, el cual fue publicado el 31 de marzo del año de 1884.

En realidad una de las modificaciones realizadas, importantes fue en relación a que se dio la libertad de realizar su testamento, mediante el otorgamiento de un testamento se podía hacer uso de todos los bienes del testador y que en su oportunidad podían disponer los herederos que hubiese determinado.

"En el Código Civil para el Distrito Federal y Territorio de Baja California promulgado el 31 de marzo de 1884, no regula esta figura ni demarca sus límites. Sin embargo, encontramos la palabra "Concubinato", en el capítulo V denominado " Del Divorcio",⁴⁵ el cual señalaba en el numeral 228 establecía lo siguiente:

"El adulterio de la mujer es siempre causa de divorcio; el del marido lo es solamente cuando con el concurre algunas de las circunstancias siguientes:

⁴⁵ HERRERIAS Sordo, María del Mar, El Concubinato Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 2000, pag. 19.

"I. Que el adulterio haya sido cometido en la casa común."

"II. Que haya habido concubinato entre los adúlteros, dentro o fuera de la casa conyugal."

"III. Que haya habido escándalo o insulto público hecho por el marido a la mujer legítima."

"IV. Que la adúltera haya maltratado de palabra o de obra, o que por su causa se haya maltratado de alguno de estos modos a la mujer legítima."

A pesar de que en realidad el Código no contemplaba la figura del concubinato, si se puede confundir con lo que en la actualidad entendemos por él adulterio, que aunque el Código Penal ya no lo tiene contemplado como un delito, en ese momento era considerado como un delito cometido por un individuo que se encontraba casado y mantenía relaciones sexuales con una persona distinta de la de su cónyuge. Sin embargo en la actualidad solo lo contempla la legislación civil vigente.

Pero resulta necesario señalar que actualmente la figura del concubinato se entiende, como la relación de un hombre y una mujer los cuales se encuentran libres de matrimonio, y de cualquier impedimento para contraer nupcias, y siguiendo determinados requisitos los cuales se expresará en su oportunidad.

De ahí que no es posible que de el concubinato conjuntamente con el adulterio, ya que si razonamos este precepto, podemos determinar claramente que si estuviésemos en presencia del adulterio, por lo menos una de las dos partes debe estar casada legalmente, inclusive podemos mencionar que el Capítulo del adulterio en el Código Penal se derogó el 17 de septiembre de 1999.

Y uno de los aspectos relevantes de este Código Civil de 1884, fue que continuo con los mismos lineamientos respecto de los hijos naturales, que rigieron el anterior código del 70.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

12.- LEY DEL MATRIMONIO CIVIL DEL 23 DE JULIO DE 1859.

En nuestro país y después de la dominación española, las cuestiones relativas a la celebración del matrimonio y a las relaciones jurídicas existentes entre los cónyuges, se regularon de conformidad con el derecho canónico. Ya que la iglesia católica contribuyó a través de sus ministros y de sus Tribunales eclesiásticos, para darle validez al matrimonio y resolver las cuestiones que surgían de este motivo.

En México prevaleció hasta mediados del siglo XIX, y a partir del 23 de julio de 1859 el Presidente Benito Juárez se dio a la tarea de promulgar una ley relativa a todos los actos relativos al estado civil de las personas, entre ellos tenemos al matrimonio, al que se le atribuyó la naturaleza de un contrato civil y se regularon las cuestiones relativas a los requisitos necesarios para su celebración, elementos de existencia y de validez, etc.

Esta ley tampoco se encargó de regular el concubinato, pero en el artículo 21 se mencionan las causas del divorcio, entre las cuales encontramos aquellas contenidas en la fracción I:

“ El adulterio, menos cuando ambos esposos se hayan hecho reos de este crimen, o cuando el esposo prostituya a la esposa con su consentimiento; mas en caso de que lo haga por la fuerza, la mujer podrá separarse del marido por decisión judicial, sin perjuicio de que éste sea castigado conforme a las leyes. En este caso, así como el concubinato público del marido, dan derecho a la mujer para entablar la acción de divorcio por causa de adulterio.”

Los legisladores continuaron equiparando las relaciones concubinarias con el delito de adulterio y continuaron considerándolo como una causal de divorcio, aunque sabemos que esa postura eran totalmente erróneas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

13.- LEY DE RELACIONES FAMILIARES DEL 14 DE ABRIL DE 1917.

"En el año de 1914 el primer Jefe del Ejército Constitucionalista Don Venustiano Carranza promulga en Veracruz una ley de divorcio que declara disoluble el vínculo matrimonial y deja a los esposos divorciados en plena libertad de contraer nuevas nupcias".⁴⁶

Con la promulgación de esta ley, podemos apreciar que se deja a las personas divorciadas en posibilidad, si es que así lo deciden de poder volver a contraer matrimonio civil; es decir, la ley les otorga ese beneficio como seres humanos que tienen la libertad de elegir de nueva cuenta a una pareja con la que deseen formar una familia.

El 9 de Abril de 1917, con la expedición de esta ley, le da una nueva visión a la constitución jurídica de la familia, toda vez que en la exposición de motivos de la ley se señaló lo siguiente:

"....Que en el informe que presentó esta Primera Jefatura del Ejército Constitucionalista al Congreso Constituyente se expresó de una manera terminante, que pronto se expedirán leyes para establecer la familia sobre bases más racionales y justas, que eleven los consortes a la alta misión que la sociedad y la naturaleza ponen a su cargo de propagar la especie y fundar la familia."⁴⁷

En ese mismo texto, se invocaban las ideas sobre la igualdad en la familia, y de las consecuencias que se podían generar de la indisolubilidad del vínculo matrimonial; estableciéndose para tal efecto la figura del "divorcio vincular", así como también la disolución de la comunidad de bienes, que ahora conocemos como la liquidación de la sociedad conyugal, y como otro de los puntos

⁴⁶ GALINDO, Garfias Ignacio, Derecho Civil, Editorial Porrúa, México 1994, pag.497.

⁴⁷ MAGALLON, Ibarra, Op.Cit. pag. 76.



importantes fue el de suprimir los calificativos odiosos que se les daban a los hijos de aquellos padres que no habían celebrado el sacramento del matrimonio.

Las cuestiones relativas a la disolución del vínculo matrimonial, quedaron confirmadas con la Ley de Relaciones Familiares del 14 de Abril de 1917.

Sin embargo, nuevamente el legislador confunde al concubinato con el adulterio, encuadrándolo dentro de las causales de divorcio en el artículo 77, fracción II: "Qué haya habido concubinato entre los adúlteros dentro o fuera de la casa conyugal."

Pero indiscutiblemente el legislador, al referirse al concubinato quiso interpretarlo con las relaciones sexuales extra-matrimoniales, es decir, que se diera en el supuesto de ambas partes fueran casadas o por lo menos una de ellas.

En relación a los hijos naturales, se encontró una regulación más extensa, por lo que en el artículo 186 los define de la siguiente manera: como todos aquellos nacidos fuera de matrimonio, por lo que los hijos que las personas hubiesen tenido de sus relaciones concubinarias estarían incluidos; ya que los hijos naturales podían ser reconocidos por los padres de manera conjunta o individualmente, pero siempre de manera voluntaria, toda vez que las cuestiones relativas a la investigación de la paternidad quedaba prohibida, y ésta únicamente podía llevarse a cabo en vida de los padres, ya que una vez que éstos fallecieran no había posibilidad de que se les reconociera como hijos naturales.

Se manejaron dos excepciones al respecto:

Si el hijo se encontraba en posesión de estado de hijo natural, se encontraba en posibilidad de que el padre o la madre lo reconocieran, pero siempre y cuando ninguno de los dos padres estuviera unido bajo vínculo matrimonial al momento de hacerse el reconocimiento a favor de el hijo o hijos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los tribunales a petición de la parte interesada, estaban en facultades de hacer efectiva la declaración de paternidad del menor, cuando se hubiese determinado el delito de raptó o bien de una violación, siempre y cuando coincidieran las fechas de la concepción, con el delito cometido.

Fue por esta circunstancia que la Ley de Relaciones Familiares de 1917, se regularon cinco maneras por medio de las cuales se debía de hacer el reconocimiento de la paternidad o bien de la maternidad, y son las siguientes:

En la partida de nacimiento, ante el Juez del Registro Civil.

Por medio de una acta especial ante el mismo Juez del Registro Civil.

Por escritura pública.

Por testamento

Por confesión judicial directa o expresa.

Y fue por ese motivo, que la investigación de la paternidad como de la maternidad de los hijos solo se podía efectuar en vida de los padres, ya que una vez fallecido éstos, no cabía la posibilidad de que fuesen reconocidos, a menos que los padres hubieren fallecido cuando estos fueren menores de edad, y en ese caso los hijos tenían la posibilidad de ejercitar la acción cuatro años antes de cumplir su mayoría de edad.

Para que la mujer casada pudiera reconocer a un hijo natural, se requería que el marido de ésta autorizara el reconocimiento, sin embargo para el caso del hombre no se daba esta circunstancia, ya que éste podía reconocer al hijo natural sin la autorización de su esposa, únicamente se necesitaba de dicha autorización, si era su voluntad llevarse a vivir consigo al menor al domicilio conyugal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

14.- EL CONCUBINATO EN ROMA.

En Roma las relaciones concubinarias se dieron mediante la convivencia del hombre y la mujer que hacen vida de esposos, pero que por alguna causa no deseaban contraer *justae nuptiae*

En ese país, la figura del concubinato era considerado como una relación monogámica aceptada por la sociedad, y la cual no constituía una deshonra para las partes que formaban la relación concubinaria.

"Los romanos dan el nombre de concubinatus a una unión de orden inferior más duradera, y que se distinguía así de las relaciones pasajeras consideradas como ilícitas."⁴⁸

El concubinato fue aceptado al mismo tiempo que el matrimonio, llegando a ser una de las formas de casamiento. El concubinato al parecer nació en Roma, y se dio con motivo de la desigualdad de condiciones existentes entre los ciudadanos, que tomaban como su concubina a una mujer considerada poco honrada, e indigna.

Dentro del período de la República no se le tomo demasiada importancia a estas uniones, sino que fue hasta el gobierno de Augusto cuando se retoma la idea, y se le da el nombre de concubinato. Es por eso que sólo estaba permitido entre personas púberes, y no parientes en el grado permitido para la celebración del matrimonio

El concubinato no producía los efectos jurídicos civiles que se le otorgaban a las "*justae nuptiae*", por tal circunstancia la mujer no era elevada a la condición social del marido, ya que aunque algún ciudadano hubiese tomado por concubina

⁴⁸ CHAVEZ, Ascencio Manuel F. La Familia en el Derecho, Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 2000, pag.282

a una mujer de su mismo rango o condición social, situación que casi no se daba además de que casi no se daba en la casa ni en la familia.

En Roma se dio lo que en el matrimonio se llamó *affectio maritalis*, que comprendía el ánimo de contraer matrimonio, situación que no se dio en la unión concubinaria por no ser la voluntad en la pareja, por existir algún impedimento. Sin embargo, es importante destacar que el concubinato no traía aparejada ninguna reprobación moral, ya que constituía una unión permanente y consuetudinaria de un hombre y una mujer, pero sin la intención de contraer matrimonio. Es por eso que se consideraba como una unión de rango inferior al matrimonio, duradera, donde la mujer no gozaba de los privilegios sociales del concubino, ya que nacía de la desigualdad de condiciones.

Entre los elementos comunes de este tipo de unión considerada como monogámicas, entre dos personas de sexo distinto, con la intención de cohabitar y compartir en la vida los placeres y vicisitudes; por eso el concubinato consistía en una unión de orden inferior, duradera entre un hombre y una mujer libres de matrimonio, que eran distinguidas de las relaciones pasajeras consideradas como ilícitas.

De los hijos habidos de la relación concubinaria, son cognados de la madre y de los parientes maternos, asumiendo la condición y el nombre de la madre, sin reconocérseles aún el lazo natural habido con el padre; y como consecuencia de esta circunstancia, el padre no tenía las facultades de ejercer la patria potestad de sus hijos.

En el periodo de Justiniano, las uniones concubinarias fueron aceptadas como relaciones estables con mujeres de cualquier rango social, fueran ingenuas o libertas, pero con aquellas con las que no se tuviera la intención de contraer matrimonio; y fue hasta entonces que se reconocieron los lazos entre el padre y los hijos producto de éstas uniones; se legislaron los derechos del padre de legitimar a sus hijos así como reconociéndose el derecho que tenían estos a recibir alimentos e inclusive algunos derechos sucesorios.

15.- EL CONCUBINATO EN ESPAÑA.

En España, el concubinato adoptó el nombre de barragania y fue con Alfonso X El Sabio en sus Siete Partidas, que denominó a las uniones fuera del matrimonio de esta manera, que eran constituidas entre personas que aún no disolvieran su vínculo matrimonial, o bien entre hombres y mujeres con condiciones sociales diferentes.

En el Código Alfonsino se dedicó el título XIV de la partida 4ª a tratar del tema de la barragania.

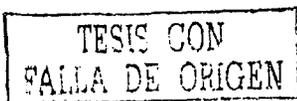
En el Diccionario de Derecho Usual, de Guillermo Cabanellas, define el término Barragania de la siguiente manera: "antiguamente se decía que la amiga o concubina que se conservaba en la casa del amancebado con ella. No era un enlace vago o indeterminado sino que se fundaba en un contrato de amistad y compañía, cuyas principales condiciones eran la permanencia y la fidelidad..."

"El concubinato era frecuente y la religión lo condenaba, pero sin embargo la ley lo toleraba bajo el nombre de barragania..."⁴⁹

Al parecer la barragania se consideró como aquella unión sexual de un hombre soltero o no, con una mujer soltera siguiendo las características de permanencia y fidelidad; pero al referirse a las barraganas en las leyes de las Siete Partidas se entendían como aquellas mujeres que tenían los hombres que no eran de bendiciones

Es importante mencionar que se toleró la barragania, con el fin de evitar la prostitución, ya prefería que hubiera una y no varias mujeres por la seguridad de

⁴⁹ CHAVEZ, Asencio Op. Cit pag.287 Apuntes para la Historia del Derecho en México, Tomo I, pag 186 Editorial polis, México 1937.



las partes, y por el bienestar de los hijos que se hubiesen procreado.

Es indispensable mencionar algunos límites para que se diera la barragana:

Sólo debe haber una barragana y un hombre.

Ambos deben estar libres de matrimonio y no tener impedimento alguno para contraerlo.

Esta unión debe ser permanente.

Deben tratarse como marido y mujer.

Deben ser considerados en su comunidad como si fueran esposos.

En las partidas se reguló lo respectivo a la barragana, ya que en España se daba con mucha frecuencia este tipo de relaciones, las cuales no estaban expuestas a un vínculo indisoluble, y de esa manera se encontraban en posibilidades de relacionarse con varias mujeres de condiciones sociales inferiores.

En cuanto a la descendencia, se tomaron en cuenta a los hijos considerados legítimos e ilegítimos, ya que los primeros eran aquellos nacidos dentro de la relación matrimonial; y los segundos eran aquellos que nacían por supuesto fuera del matrimonio.

Respecto de la patria potestad de los hijos legítimos, ésta recaía sobre la madre. En el Fuero de Plascencia se determinó que la barragana que acreditará haber sido fiel y buena para con su señor, de esa manera tenía la posibilidad de heredar de su señor la mitad de sus gananciales.

Es importante mencionar que con las reformas del Código Civil español, se buscó la igualdad de los hijos, independientemente de la unión matrimonial o extramatrimonial de sus padres, pero la distinción sin embargo continúa.

16.- EL CONCUBINATO EN FRANCIA.

El Código de Napoleón ignoró totalmente el concubinato, y se abstuvo de regular los efectos que puede producir ante determinados conflictos de intereses o negocios jurídicos.

En el Código Civil Francés no se estableció una prohibición formal del concubinato, sin embargo, considerando que una buena solución al problema de las uniones libres era ignorarlas, es por eso que en el Código Civil se optó por ignorar las cuestiones relativas a las uniones libres, ya que consideraban que si las uniones concubinarias hacían a un lado las leyes, entonces la legislación no se preocuparía por regular las cuestiones relativas al concubinato.

Por eso la sociedad ha obligado al legislador y a la jurisprudencia a buscar opciones para dar solución a los problemas generados por aquellas personas que viven en concubinato. De ahí que la ley del 16 de Noviembre de 1912, "sobre la investigación judicial de la paternidad, había iniciado el camino al permitir la declaración judicial de la paternidad fuera del matrimonio, cuando el pretendido padre y la madre hubieran vivido en estado de concubinato notorio en presunción de paternidad natural"⁵⁰

La jurisprudencia ha determinado que el concubino, al establecer una relación concubinaria, se ha obligado a dar protección y aseguramiento a la mujer, ya que es la persona que ha figurado públicamente como la esposa sin serlo, cumpliendo con todas y cada una de las obligaciones que la esposa tiene para con su marido, y en el supuesto de que desee dar por terminada su relación, no existe impedimento alguno y no es susceptible de cumplimiento forzoso.

Con la Constitución Francesa de 1791, se consideró al matrimonio como un mero contrato civil, olvidándose del sagrado sacramento del matrimonio

⁵⁰ BONNECASE, Julien, Tratado Práctico de Derecho Civil, Editorial Haría, México 1993, pag. 236

implantado por la Iglesia Católica, dejando de lado la cuestión relativa a que dicha unión tenía el carácter de indisoluble.

Como resultado del movimiento de la Constitución de 1791, se decreto al año siguiente la Ley de Divorcio del 20 de Septiembre de 1792, y toda vez que el matrimonio se consideraba como un contrato civil como cualquier otro, y es por esa circunstancia que el matrimonio podría disolverse por voluntad de cualquiera de las partes o bien por una de ellas.

Se les otorgaba a los hijos naturales el derecho a heredar en las mismas condiciones que a los hijos legítimos, esto se estableció en la Ley 12 Brumario año II, aunque con dicha ley se debilito la figura de la familia constituida bajo el vínculo matrimonial, ya que se dio a la tarea de dar protección a los hijos habidos de las uniones extramatrimoniales.

En el Código de Napoleón de 1804, no se regulo al concubinato, considerándolo como un hecho material, que no producía consecuencias ni efectos jurídicos de derecho, lesionando de esta manera los derechos tanto de la concubina como de los hijos habidos como fruto de esas relaciones.

Y una de las frases importantes de Napoleón en el Consejo de Estado fue: " Los concubinos se pasan sin la ley; la ley se desentiende de ellos".

En Francia, se confundía al concubinato con el adulterio, toda vez, que en su artículo 230 se señala que la única manera de que la mujer pudiera demandarle el divorcio a su marido, sería por el adulterio de éste, cuando el adulterio se hubiera descubierto dentro del domicilio conyugal.

17.- EL CODIGO CIVIL DE 1928.

El Código Civil de 1928, se promulgó durante la Presidencia de Don Plutarco Elías Calles, entrando en vigor el 1° de Octubre del año de 1932, esto se dio con la necesidad de que se reformara la legislación civil, la cual tenía que avanzar en incorporar a la ley las cuestiones que no había tomado en cuenta debido a las circunstancias en que éstas se venían presentando. Pero sin embargo fue importante renovarla debido a las transformaciones que se presentan dentro de la sociedad.

Este Código en su artículo 1° nos precisa que las disposiciones de esta ley regirán en el Distrito Federal en lo relativo al orden común, y se aplicará en toda la República en los asuntos del orden federal.

Pero al igual que los Códigos anteriores del 70 y 84, también constan de cuatro libros tales como son: personas, bienes, sucesiones y obligaciones pero con una sistemática diferente, derogándose 779 artículos quedando 3045 únicamente.

En el Código Civil del 28, ya se abunda sobre este tipo de uniones (concubinato), otorgándose efectos jurídicos a favor de la concubina o bien de los hijos; así mismo se les reconoce el derecho a participar en la masa hereditaria, y como punto importante cabe mencionar que es reconocido el derecho a recibir alimentos, dándose la oportunidad de investigar la paternidad de aquellos hijos que hubiesen nacido de una relación concubinaria, percibiendo alimentos a favor de éstos.

"Establecida la paternidad de los hijos de la concubina, nace el derecho de éstos a ser llamados a la herencia del padre"⁵¹

⁵¹ GALINDO, Garfias Ignacio, Derecho Civil, Primer Curso, 13ª Edición, Editorial Porrúa, México 1994, pag. 504.

La legislación del trabajo, el Seguro Social han sido de los pioneros en reconocerles efectos jurídicos al concubinato, es decir, reconociéndoles prestaciones tanto para la concubina como a los hijos habidos de éstas relaciones.

De ahí que en nuestro país, específicamente en el Código Civil del 28, se empezó a reconocer el concubinato en el artículo 1635 otorgando reconocimiento al concubinato al organizar la sucesión de la concubina; la cuestión relativa a la investigación de la paternidad según lo establecido en el numeral 382 fracción III; se creo la presunción de filiación como consecuencia artículo 383; y como otro punto de gran relevancia fue el relativo a otorgarle al concubino que sobreviviere una pensión alimenticia, tal y como lo establece el artículo 1368 en la fracción V, del ordenamiento civil antes mencionado.

Establecida la paternidad mediante la acción de investigación de paternidad, se concede a los hijos habidos del concubinato el derecho a llevar el apellido del padre y la madre, así como el derecho a recibir alimentos tal y como lo establece la ley, así como el derecho de participar en la porción de la masa hereditaria en la sucesión del concubino.

Es importante señalar que para que el concubinato produzca efectos, se requiere que durante el tiempo en dure el concubinato hubiesen permanecido libres de matrimonio; así como también tanto la concubina como el concubinario tienen el derecho de recibir alimentos en la sucesión testamentaria, de la persona con la que hubiesen vivido en concubinato durante los cinco años que precedieron a su fallecimiento, sin embargo actualmente ese término no fue reformado por el legislador en las últimas reformas al Código Civil en mayo de 2000, o bien con el que hubiese tenido hijos si el acreedor alimentario se encuentra imposibilitado para desempeñar algún trabajo y no carece de bienes suficientes, y no contraiga nupcias.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

18.- EL CONCUBINATO EN LA ACTUALIDAD.

De acuerdo con la sociedad en que vivimos actualmente, podemos observar que ha ido aumentando este tipo de vida. Y como sabemos el concubinato no es la forma más ideal de constituir una familia dentro de la sociedad, sin embargo al existir un concubinato entre dos personas de diferente sexo, y libres de matrimonio, con cierta permanencia podemos decir que existe una familia, y mas aún cuando hayan tenido hijo o hijos.

Actualmente dentro del Código Civil para el Distrito Federal, tenemos que el Capítulo XI nos habla del "Concubinato", esto se dio a partir de las reformas que sufrió dicho ordenamiento el día 25 de mayo de 2000, y que entraron en vigor el 1º de junio del mismo año. Para nuestro legislador fue imperante hacer mención a que el concubinato es una fuente de relaciones jurídicas familiares, las cuales generan a su vez deberes, derechos y obligaciones, entre las personas vinculadas entre si.

Es por eso que me resulta importante mencionar que el legislador no define propiamente lo que debe entenderse por concubinato, aunque varios autores nos dan conceptos al respecto, es necesario decir que señalan los requisitos que deben reunir este tipo de uniones reputadas concubinato

Y como ya lo dije en renglones anteriores la nueva legislación dedica el Capítulo XI dentro del Título Quinto del Libro Primero, el cual consta de los siguientes artículos: 291 Bis, 291 Ter, 291 Quarter y 291 Quintus dedicados al concubinato.

El artículo 291 bis nos dice "La concubina y el concubinario tienen derechos y obligaciones recíprocos, siempre que sin impedimentos legales para contraer matrimonio, han vivido en común en forma constante y permanente por un periodo mínimo de dos años que precedan inmediatamente a la generación de derechos y obligaciones a los que alude este capítulo".

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El artículo 291 Bis, preceptúa que la concubina y el concubinario tienen derechos y obligaciones recíprocos, siempre que sin impedimentos legales para contraer matrimonio, hayan vivido en común, en forma constante y permanente por un período de dos años que precedan inmediatamente a la generación de derechos y obligaciones a las que alude este capítulo; preceptúa que el artículo 291 Quarter que del concubinato se generan derechos alimentarios y sucesorios entre los concubinos, independientemente de los otros derechos y obligaciones reconocidos en este Código Civil. Concluyendo que no es necesario el transcurso del período mencionado cuando, reunidos los demás requisitos tengan un hijo en común. Finalizando que si con una misma persona se establecen varias uniones del tipo antes mencionado, en ninguna se reputará concubinato. Y quién haya actuado de buena fe podrá demandar del otro daños y perjuicios.

En el artículo 291 Ter, ordena que regirán al concubinato todos los derechos y obligaciones inherentes a la familia en lo que le fueren aplicables en concordancia con lo preceptuado por el artículo 138 Quintus, que establece que las relaciones jurídicas familiares son generadoras de deberes, derechos y obligaciones y que surgen entre las personas vinculadas por lazos de matrimonio, parentesco y concubinato. El Quarter señala que en el concubinato se generan derechos alimentarios y sucesorios entre los concubinos, independientemente de los otros derechos y obligaciones reconocidos en este Código Civil y en otras leyes.

Es importante mencionar que el concubinato se contempla como una fuente de creación de relaciones jurídicas familiares. Y sin lugar a dudas, la reducción del lapso de tiempo para configurar el concubinato de cinco a dos años, con ello se tutelan de una manera más ágil y eficaz intereses que anteriormente se encontraban afectados o perjudicados; pero sin embargo el legislador fue omiso en cuanto a la modificación del artículo 1368 en su fracción V, ya que no redujo el término de cinco a dos años para tener el derecho a recibir alimentos y estaría contradiciendo con ello lo contemplado en los artículos 291 Bis y 291 Quarter.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III. DERECHO LABORAL SUCESORIO.

1. SALARIO

En el presente capítulo me enfocare a hablar de los aspectos considerados relevantes, respecto de aquellos derechos que tienen los trabajadores o bien sus familiares o mejor conocidos como beneficiarios dentro de nuestro derecho laboral sucesorio.

Empezaremos por definir lo que es el "salario", según el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo es: "la retribución que debe pagar el patrón por su trabajo".

Sin embargo, todo trabajo debe ser remunerado; ya que el pago de un salario trae aparejado el desempeño de un trabajo realizado.

Salario proviene del latín *salarium* y está a su vez porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

"El artículo 85 de la ley de 1931 establece que el salario se integraba por todas las prestaciones que recibía el trabajador a cambio de su labor ordinaria, y por tanto las horas extras no formaban parte del salario".⁵³

Pero esta definición planteada en la ley del 31 resulta injusta en cuanto a que las horas extras que el trabajador desempeñaba no eran consideradas como parte del salario.

Pero en la actual ley en el artículo 84 se determina "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

⁵³ CABAZOS, Flores Baltasar; El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas, México 2000, Pag. 219.

Es importante mencionar que la idea del salario es un factor importantísimo dentro de nuestro derecho del trabajo, ya que dentro de una relación laboral es el objeto indirecto pero constituye social y económicamente, la finalidad primordial del trabajador al aplicar su fuerza de trabajo.

El maestro Trueba Urbina nos dice "El salario tiene una función eminentemente social, pues esta destinado al sustento del trabajador y de su familia..."⁵⁴

Este pago de salario que el trabajador recibe por el trabajo desempeñado; es utilizado evidentemente para cubrir sus necesidades primordiales tanto del trabajador como de su familia.

De conformidad con lo que establece el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, el salario es la retribución que el patrón debe pagar por su trabajo. Indudablemente el salario desde el punto de vista económico se relaciona con uno de los factores de la producción que sería el desempeño del trabajo humano.

"El salario además de ser una noción económica, es un valor social pues para quienes lo reciben constituye un ingreso esencial cuya periodicidad y regularidad asegura la subsistencia de los mismos y de sus familias al entregar su fuerza de trabajo en beneficio del capital; compromete su persona con una labor digna y honesta, y en tal consideración debe recibir a cambio lo necesario para llevar una vida digna e inclusive que le asegure un futuro decoroso para él y su familia en caso de sufrir algún riesgo natural y social"⁵⁵

De esta definición considero que maneja puntos muy relevantes, en cuanto a la motivación del trabajador al desempeñar un trabajo puesto que con la

⁵⁴ TRUEBA Urbina, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1980, Pag. 291.

⁵⁵ KAYE J Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Editorial Themis, México 1995 Pag. 249-250.

retribución económica que recibe; satisface necesidades tanto para el como para su familia, para efecto de llevar una vida digna.

Uno de los aspectos importantes que podemos destacar sería la retribución entregada al trabajador, puede ser tanto en dinero como en especie.

La retribución en efectivo considero que es muy clara, ya que es una cantidad determinada en moneda de curso legal que se le paga al trabajador por su trabajo, y en cuanto a la segunda de las mencionadas tenemos que consiste en los bienes y servicios que se le otorgan al trabajador por su trabajo.

Aclarando que la parte del salario que se debe pagar al trabajador en efectivo debe ser la principal, y deberá ser en moneda de curso legal tal y como lo regula el artículo 101 de la ley. Ya que el salario deberá ser en efectivo y nunca en mercancía.

"El salario tiene las características siguientes: A) remunerador, B) suficiente, C) determinado y D) equivalente".⁵⁵

Por lo que se refiere al aspecto de remunerador tenemos que no deberá ser inferior al mínimo; lo que se refiere a que deberá ser suficiente, ya que supone debe asegurar un nivel de vida decoroso para él como para su familia; en cuanto a que deberá ser determinado, tenemos que el trabajador debe conocer el monto del salario que percibirá por el desempeño de su trabajo, y por último equivalente en cuanto a que trabajo igual corresponde salario igual, además de que la ley señala que no podrán hacerse distinciones entre trabajadores por motivo de su raza, sexo, edad, condición social.

⁵⁵ MUÑOZ Ramón Roberto; Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, México 1983, Pag. 157.

2. CLASES DE SALARIO.

Existen dentro de nuestro sistema varias clases de salario, que iré mencionando.

Primeramente tenemos que desde el punto de vista de su valuación, según el artículo 83; Por unidad de tiempo: " En el sistema para el computo del salario por unidad de tiempo el salario se calcula teniendo en cuenta el lapso de tiempo empleado en el trabajo: hora, día, semana, quincena o mes"⁵⁶ Este tipo de salario es el más utilizado en nuestro país, ya que resulta aplicable en muchos tipos de trabajo; ya que es importante que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica a su trabajo.

Por unidad de obra: "El salario se calcula en razón de las unidades realizadas"⁵⁷ es decir, el salario se determinará por el número de unidades realizadas y no por el tiempo en que se lleven en producir las.

En el citado artículo 83 nos dice " cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporciona para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador..."

Normalmente se le conoce a esta forma de pago "salario a destajo", que significa expresar las condiciones en que se ha de realizar una cosa.

⁵⁶ MUÑOZ Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México 1983, Pag. 153.

⁵⁷ Idem. Pag. 153.

Sin embargo, la retribución que se pague será equivalente a la de una jornada de ocho horas; que den como resultado el salario mínimo, por lo menos, esto último de conformidad con lo que dispone el segundo párrafo del artículo 85.

Por Comisión: consiste en la retribución, que es generalmente manejada mediante un porcentaje que se paga al trabajador por una venta realizada.

"... mediante un porcentaje sobre el precio final de venta, bien mediante una tarifa, fijada en pesos y centavos, por unidad vendida".⁵⁸

Pero aunque la ley no lo mencione el salario a comisión deberá cumplir con lo establecido por el segundo párrafo del artículo 85.

A precio alzado: el trabajador especificará de manera global la cantidad que estime podrá realizar, comprometiéndose a poner su trabajo y por ende el patrón pone lo indispensable como serían los materiales y el equipo de trabajo. Y sin lugar a dudas se aplica lo establecido en el artículo 85 segundo párrafo.

Desde el punto de vista de su naturaleza: En Efectivo: el salario deberá de pagarse " en moneda de curso legal", tal y como lo menciona el numeral 101 de la ley de la materia.

En especie: está podrá ser en mercancía o en servicios. Las prestaciones pagaderas en especie "deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto de salario que se pague en efectivo" Artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo.

Desde el punto de vista de su periodicidad de pago: El pago del salario será entregado al trabajador, de manera que el pago en efectivo sea entregado en moneda de curso legal y en el lugar y tiempo convenidos.

⁵⁸ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México 1996, Pag. 210.

“Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores”⁵⁹

El pago tanto semanal como quincenal del salario del trabajador será en día laborable, durante su horario de trabajo, o bien una vez concluido; sin embargo en cuanto al pago anual a que hace referencia el artículo 87 de la ley, es lo que el patrón le entrega al trabajador como una parte de su salario a través del aguinaldo.

En el caso de pago mensual se hará en el caso de los agentes de comercio, si es que así se pacto el pago de su comisión, sirviendo de apoyo lo dispuesto por el artículo 287.

Es importante señalar que el trabajador es quién debe de recibir su salario, pero en caso de encontrarse imposibilitado, podrá designar a otra persona la cual llevará carta poder firmada por dos testigos.

Desde el punto de vista de su monto; El salario mínimo general regirá para todos los trabajadores independientemente de la rama de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales. La fracción VI del artículo 123 apartado A y 90 de la Ley Federal del Trabajo, señalan lo siguiente: “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos”

Pero la cantidad que percibe un trabajador como salario mínimo, aunque no es materia de este trabajo, es importante hacer notar que el salario mínimo general vigente, en realidad no es suficiente para que el trabajador y su familia sufragen sus necesidades mas elementales.

⁵⁹ Ibidem. Pag. 156.

El Salario Mínimo Profesional: en este tipo de salario se fijan tomando en cuenta los factores para determinar los salarios mínimos generales , las condiciones de las distintas actividades industriales o comerciales.

Indiscutiblemente, el desarrollo de la industria ha dado origen a la especialización de la mano de obra; la cual requiere de una estimulación que vaya de acuerdo con las habilidades del trabajador en el desempeño de su trabajo, y la cual elevara su salario.

El Salario Remunerador es aquel que se determina en convenios individuales o colectivos, a través de la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tal y como se desprende del artículo 123 Constitucional Apartado A Fracción XXVII, inciso b) para resolver conflictos individuales o colectivos de índole económica.

Desde el punto de vista de la jornada: tenemos por regla general la jornada ordinaria, la cual equivale a ocho horas, pero para el caso de que el trabajador desempeñe una labor adicional estaríamos hablando de una jornada extraordinaria.

La Ley del Seguro Social, en el artículo 32 señala que los pagos por tiempo extraordinario no se tomarán en cuenta para integrar el salario “ salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo”⁶⁰

Pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado que el pago del tiempo extra no forma parte del salario, sino que es una retribución que forma parte de aquel, pero existen diversas opiniones al respecto, ya que las horas extra que autoriza el artículo 123 Constitucional Apartado A Fracción XI, hablan de circunstancias extraordinarias, y su labor deberá ser retribuida en un cien por ciento.

⁶⁰ DE BUEN, Op Cit. Pag. 216.

3. COMISIONES MIXTAS.

La naturaleza comunitaria de una relación de trabajo se corrobora con los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones para que participen en la integración y funcionamiento de dichas comisiones mixtas que deben constituir y operar en las empresas.

"Las Comisiones Mixtas deben integrarse por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón"⁶¹

De acuerdo con lo que establece la ley pueden conformarse: comisiones mixtas para determinar la participación en las utilidades, comisiones de capacitación y adiestramiento, comisiones para determinar la antigüedad de los trabajadores, para la seguridad e higiene y para formular el reglamento interior del trabajo.

Los representantes de los trabajadores y patrones de las comisiones mixtas deben laborar dentro de la empresa ser mayores de edad, poseer la instrucción y experiencia, no ser trabajador a destajo salvo que así se hubiere pactado ser de conducta honorable, haber demostrado durante el desempeño de su trabajo, sentido de responsabilidad, y ser la cabeza de la familia.

De conformidad con lo que establece el artículo 183 de la ley, los trabajadores no podrán ser representantes de los trabajadores en las comisiones mixtas. Cada patrón deberá designar a su representante y los representantes de los trabajadores serán designados por el sindicato, y para el caso de no tener un sindicato, lo harán la mayoría de los trabajadores.

⁶¹ MUÑOZ Ramón, Roberto Op. Cit. 188.

"Los miembros de las comisiones mixtas desempeñarán sus funciones gratuitamente dentro de las horas de trabajo"⁶²

Y por tal circunstancia las personas que se desempeñen como parte integrante de tales comisiones desempeñaran sus funciones dentro de su horario de trabajo, y el patrón tiene el deber de permitirles el tiempo necesario para realizar sus funciones, claro siempre y cuando en realidad ese tiempo sea ocupado para hacer su trabajo dentro de las comisiones, para que con posterioridad se dediquen a realizar su trabajo.

El artículo 510 nos dice: "... tienen derecho a recibir su salario ya que tales funciones son sustitutos ocasionales de las asignadas a los puestos que desempeñan en la empresa", sin embargo una vez concluido el trabajo gratuito, no devengarán retribución extra por las funciones desempeñadas, pero si cobrarán el pago de su salario, ya que el desempeño de tales funciones es independientemente del trabajo para el cual fueron contratadas.

La naturaleza jurídica de las comisiones mixtas, tenemos que son órganos comunitarios que se dedican a la investigación, vigilancia, asesoría, reglamentación en una feria de participación en las utilidades, capacitación y adiestramiento, la antigüedad de los trabajadores, la higiene y seguridad ; desarrollo del trabajo, y el aspecto tanto económico como social de la empresa.

Las resoluciones de las comisiones mixtas que estén reguladas por la ley, son de carácter obligatorio, y podrán ser ejecutables por las autoridades laborales.

⁶² Ibidem. Pag. 190.

4. NATURALEZA JURÍDICA.

Para determinar la naturaleza jurídica del salario, empezaremos por señalar que la retribución antes que una contraprestación u obligación es un elemento indispensable dentro de una relación de trabajo; ya que al prestar un trabajador sus servicios lo hace toda vez que sabe que obtendrá el pago de un salario, el cual le servirá para satisfacer necesidades de carácter primordial tanto para él como para su familia.

“El trabajador lo es aún después de concluida la jornada y aun cuando, en el curso de ésta, no este prestando sus servicios...”

“A su vez la inasistencia del trabajador al lugar de trabajo releva al patrón de la obligación de cubrirle el salario, sin que con ello se desvirtúe la relación de trabajo”⁶³

Es por eso que coincido con el Maestro De Buen, ya que el trabajador que presta sus servicios en un centro de trabajo, cumpliendo con los requisitos que la ley señala, seguirá siendo trabajador aún cuando su horario de trabajo hubiese concluido o por ejemplo en su horario de comida, inclusive para el caso de que llegase a faltar a trabajar la ley contempla que el patrón no tiene obligación de pagarle su salario integro, pero aún cuando el trabajador faltare seguirá siendo un trabajador.

Siempre que se preste un servicio, derivado de una relación de trabajo, existirá la obligación por parte del patrón de pagar un salario, suficiente para sufragar las necesidades primordiales de él y de su familia.

Dentro de las características del salario tenemos las siguientes:

Será remunerador de conformidad con lo establecido en los artículos 5º fracción VI y 85 de nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual dispone que deberá de ser remunerador, es decir, deberá ser proporcional al tiempo trabajado.

⁶³ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México 1996, Pag. 203.

“ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo...”, siempre que haya trabajado sus ocho horas como mínimo, salvo el caso de que se hubiese pactado menos horas de trabajo deberá pagarse el salario correspondiente a las horas trabajadas, y será remunerador.

La jurisprudencia nos habla de lo siguiente:

“Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido que no se le pague el salario total correspondiente de la jornada legal; sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado”. Apéndice 1917 a 1968 pág. 144.

El artículo 56 nos dice “que debe ser proporcional a la importancia de los servicios”.

Será suficiente de acuerdo a lo que dispone el artículo 3° “... que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia.”

Determinado.- En cuanto a que deberá conocer la cantidad de salario que va a percibir, por el desempeño de su trabajo, es decir, deberá saber a que tiene derecho por la prestación del servicio.

Equivalente.- Este punto se encuadra dentro de lo establecido por el artículo 56 que dice “... a trabajo igual ... debe corresponder salario igual.”, además de que la Constitución claramente señala que no deberá existir distinción alguna por razón de su raza, sexo, edad, doctrina o bien condición social.

Dicho salario será cubierto periódicamente según sea el caso, en moneda de curso legal, podrá efectuarse en especie pero deberán ser apropiadas al uso del trabajador y de su familia, y proporcional al pagado en efectivo.

5. PARTICIPACIÓN E LAS UTILIDADES.

El artículo 167 de la ley nos dice: "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas; de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".

"En términos económicos la palabra "utilidad" significa rendimiento que queda en poder del productor después de deducir sueldos y salarios, rentas, el costo de los materiales consumidos y del capital fijo amortizado, los intereses normales sobre el capital propio o ajeno y una cantidad suficiente para cubrir cualquier riesgo."⁶⁴.

De lo anterior podemos referirnos a que la palabra utilidad es el beneficio que se ha generado después de efectuar todos los gastos por el patrón dentro de la empresa. La participación obrera en las utilidades de las empresas fue una de las grandes ideas del nuevo derecho del trabajo y de la Justicia Social.

Dentro del concepto de la participación en las utilidades tenemos que: "la participación obrera en las utilidades es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a recibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios".⁶⁵

De esta definición tenemos que la participación en las utilidades es el reconocimiento contemplado dentro de la Constitución Política en el artículo 123 fracción IX, un beneficio del trabajo desempeñado en la empresa, y que tiene como finalidad primordial, estimular al trabajador para que siga desempeñándose en su trabajo y a su vez mejorando su nivel de vida.

⁶⁴ RAMIREZ, Fonseca Francisco, Condiciones de Trabajo. Editorial PAC, México, Pág. 126.

⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 1, Décima Sexta Edición, Editorial Porrúa, Pág. 330.

Es importante mencionar que el trabajador no solo tenía derecho a obtener el salario necesario para su subsistencia, sino que también tenía derecho a percibir parte de los beneficios obtenidos por el empresario y que el trabajador con el desempeño de su trabajo, cooperaba a producir.

Es decir, todo trabajador no importando el puesto de más bajo nivel, de planta o eventual que preste sus servicios en una empresa tiene derecho a participar en las utilidades.

El artículo 123 de la Constitución fracción IX dice a la letra lo siguiente:

"IX Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas regulada de conformidad con las siguientes normas:

"a Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores."

"b La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales."

"c La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen".

"d La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares".

"e Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley".

"f El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas".

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se incluyó lo relativo a la participación en las utilidades de las empresas.

Los trabajadores participarán en un diez por ciento de las utilidades de las empresas, tal y como lo señala el artículo 1° de la Ley para la participación de las utilidades de las empresas.

"... la participación que obtienen los trabajadores en las utilidades de las empresas queda comprendida dentro del marco general de las remuneraciones al trabajo personal subordinado, y ameritan las mismas protecciones que el salario, pero tiene un fundamento esencialmente distinto a éste, ya que obedece a un mandato constitucional que tiene su origen en la contribución que los trabajadores realizan, en una combinación de esfuerzo dentro de las empresas, para alcanzar una prosperidad común;"⁶⁶

Es por eso que el trabajador al recibir este beneficio tiene la ventaja de ser un complemento para el salario, que puede favorecer el ahorro y garantizarle una existencia decorosa basada en su propio esfuerzo.

Es un estímulo que dará al trabajador mayor seguridad, ya que su futuro se encuentra ligado a su fuente de trabajo.

Sin embargo, existen empresas exceptuadas de la obligación de repartir utilidades, como son: las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento, las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los primeros años, las empresas de industria extractiva durante la exploración, las instituciones de asistencia privada con bienes de propiedad particular con fines humanitarios, el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituciones Públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia, y empresas que tengan un capital menor al que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

⁶⁶ RAMIREZ, Fonseca Francisco, Op Cit. Pág. 131.

6. LA ANTIGÜEDAD.

La antigüedad no constituye un derecho es un hecho, aún cuando las leyes así lo determinen, en nuestro país, se derivan una serie de derechos del término antigüedad; de ahí nace la expresión “mi derecho de antigüedad” que en realidad significa “el o los derechos que derivan de mi antigüedad”. En la ley de 1931, ya se reconocía a la antigüedad, ya la tomaban como base para el cómputo de las vacaciones, indemnizaciones, etc.

Mario de la Cueva dice que la antigüedad “es una fuerza dinámica, propia de la relación de trabajo, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva.”⁶⁷

Es decir, de la definición tomada de Mario De la Cueva la figura de la antigüedad se da desde el inicio de la relación de trabajo hasta su culminación, adquiriendo por tal motivo determinados derechos reconocidos por nuestros legisladores, toda vez que desde que se da la relación y en la medida en que ésta se prolonga se genera antigüedad dentro de la empresa.

Es por eso que resulta justo que entre más tiempo y esfuerzo se dedique a desempeñar su trabajo dentro de la empresa, se van mejorando los derechos que tenía el trabajador. “La antigüedad es un hecho que consiste en el tiempo efectivamente trabajado desde el nacimiento a la disolución de la relación del trabajo.”⁶⁸

Este concepto tiene como antecedente la resolución que emitió la Suprema Corte de Justicia de la Nación. “La antigüedad es un hecho que no puede fragmentarse”, por eso la antigüedad se empezará a computar desde su inicio hasta su terminación, toda vez, la antigüedad solo podrá truncarse por causa de despido, terminación o retiro de centro de trabajo, y en el caso de que el trabajador regrese a su trabajo en un tiempo determinado, el cómputo de la antigüedad empezará a contarse desde la fecha en que reinició su trabajo.

⁶⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo 1, Editorial Porrúa. Pág. 397.

⁶⁸ MUÑOZ, Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa 1983, Pág. 242.

7. DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD.

La estabilidad en el empleo es una de las bases más importantes para la vida de un trabajador, ya que si los trabajadores pudieron ser despedidos libremente, no podrían generarse los derechos que fluyen del derecho de antigüedad.

"El reconocimiento de la antigüedad como un derecho fue una conquista del movimiento obrero..."⁶⁹

Tal y como se plasmó en el párrafo anterior, se comprendió que elevar la figura de la antigüedad como un derecho del trabajador sería reconocerlo dentro de nuestra legislación, dando a su vez un valor social para los trabajadores que han entregado a una empresa parte de su vida, y de ahí fue que se contempló dentro de la ley en el artículo 158 considerando que los trabajadores de planta tendrán derecho en cada empresa a generar derechos de antigüedad.

Ahora bien, nuestra ley contempla una serie de derechos derivados de la antigüedad, y a continuación mencionaremos algunos de ellos: preferencia para los ascensos, estabilidad en el empleo, incremento del periodo de vacaciones, preferencia para no ser suspendido, no ser reajustado, preferencia para seguir trabajando como eventual, etc.

Ahora analizaremos a grandes rasgos cada uno de ellos.

En la preferencia para los ascensos tenemos aquellos puestos que han quedado vacantes provisionales por menos de treinta días y definitivos por más de treinta días; los cuales serán cubiertos escalafonariamente.

"En cada empresa el ascenso será conforme a su propio escalafón".⁷⁰

⁶⁹ DE LA CUEVA Op Cit Pág. 117.

Tomarán en cuenta la preparación, asistencia, sin embargo para el caso de ocupar un puesto definitivo, también será de acuerdo al escalafón, y corresponderá a quién haya sido más apto y tenga mayor antigüedad, y ascenderá no el más apto sino el más antiguo, pero en el caso de que hubiere dos o mas trabajadores con igual número de aptitudes y con la misma antigüedad; se tomará en cuenta al trabajador que tenga familia.

Por lo que respecta a los puestos de nueva creación; se dan cuando existen trabajadores con aptitud para ocupar el puesto; pero sino existieren dentro de la empresa trabajadores con la aptitud requerida, el patrón podrá elegirlo libremente.

En la estabilidad en el trabajo, se da con el transcurso de un año de antigüedad a los trabajadores de planta, o bien de aquellos que no tengan contacto directo con el patrón, o que no son de confianza o domésticos; otorga la estabilidad en el empleo al trabajador.

El incremento en el periodo de vacaciones, se da a través de la antigüedad del trabajador, ya que los días de vacaciones irán incrementando de acuerdo con los años que tenga prestando sus servicios a la empresa.

En el caso de la preferencia para no ser reajustado, tenemos que en el caso de que haya reducción en la empresa el artículo 487 señala que: "... se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad", esto se da en el caso de que la empresa tuviera que reducir el número de trabajadores por incosteabilidad o por alguna otra circunstancia.

La preferencia para seguir trabajando como eventual, los patrones deberán tener preferencia por los trabajadores mexicanos, y aquellos que hayan desarrollado satisfactoriamente su trabajo, quienes no tengan otra fuente de ingresos o tengan familia y los sindicalizados.

⁷⁰ MUÑOZ, Ramón Roberto, Derecho del Trabajo Op Cit. Pág. 244.

8. INDEMNIZACIONES.

En el caso de las indemnizaciones las analizaremos desde tres puntos de vista:

La Indemnización por Despido: Un trabajador despedido tendrá la facultad de optar por solicitar la reinstalación en el trabajo, o bien el pago de una indemnización que es el punto importante en este trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48.

Para el caso de que el patrón se libere de la obligación de reinstalar al trabajador, se disolverá la relación de trabajo, deberá pagar por concepto de indemnización “3 meses de salario, 20 días de salario por año de servicios y salarios caídos desde la fecha de despido”; esto de conformidad con lo establecido en el artículo 50.

“El trabajador al demandar el pago de la indemnización está conforme con la disolución del vínculo laboral...”⁷¹

Es por tal circunstancia que para que procedan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de una indemnización consistente en veinte días de salario por cada año de servicio prestado.

Esto es, con la finalidad de recompensar al trabajador del perjuicio ocasionado al cerrarle la posibilidad de seguir laborando por una causa ajena a su voluntad, constituyendo tal indemnización una compensación para el trabajador que no puede seguir desempeñando su trabajo.

⁷¹ MUÑOZ, Roberto Op Cit. Pág. 406.

Indemnización por Retiro.- Cuando un trabajador se retira de su empleo, por causas imputables al patrón, el trabajador tendrá la posibilidad de demandarle el pago de una indemnización.

Por ejemplo, en el caso de que el patrón se "allanare" a la demanda deberá pagarle tres meses de salario, veinte días por año de servicios y salarios caídos; pero al continuar con el juicio corre el riesgo de que el trabajador pruebe una causa justificada de retiro y se le condene al pago de la indemnización; o bien si el trabajador no acredita la causa justificada de retiro, la relación de trabajo se extinguirá pero a su vez la obligación de pagar indemnización.

Indemnización por Terminación.- El patrón pagará indemnización de la relación de trabajo: por eximirse de reinstalar, por incapacidad física y mental, por caso de fuerza mayor en los que el patrón se vea en la necesidad de dar por terminados los trabajos, por muerte del patrón, etc.

El patrón no tiene obligación de pagar indemnización en los casos de terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, separación voluntaria, "muerte del trabajador", etc.

Los veinte días por año por concepto indemnizatorio, son completamente distintos a los doce días por año que se otorgan como prima de antigüedad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 162 de la Ley Laboral del Trabajo, son cosas totalmente distintas.

Los veinte días se otorgan con la finalidad de hacer más justo el monto de la indemnización, en los casos en los cuales el trabajador pierde su trabajo por causas que no le son imputables, es decir, totalmente ajenas a su voluntad.

9. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

"La prima de antigüedad es una prestación que se otorga a los trabajadores al finalizar su relación laboral, y consiste en la entrega de un pago único que se calcula en función de los años de servicio, bajo ciertas condiciones y límites".⁷²

De la definición planteada podemos destacar que lo que jurídicamente entendemos por la "prima de antigüedad", tenemos que es una cantidad de dinero que el patrón tiene como obligación entregarle al trabajador una vez concluida su relación de trabajo, pero para hacer entrega de esta prestación al trabajador deberán tomarse en consideración el tiempo que el mismo haya prestado sus servicios, etc.

Esta prestación, tiene su antecedente en los contratos colectivos de trabajo, reglamentándose en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 162.

Esta prestación se paga al trabajador por el transcurso del tiempo en el trabajo, es un reconocimiento por la permanencia en el empleo, y dicho pago se hace en función de "doce días por año que se entrega por concepto de prima de antigüedad...", es importante aclarar que este término no debemos confundirlo con la indemnización que regula nuestra ley laboral.

"Para calcular la prima de antigüedad debe considerarse el tiempo efectivo de servicios, es decir, no solamente los días en los que realmente se laboró, sino también los días festivos, las incapacidades por riesgo de trabajo, vacaciones, descansos legales y contractuales, y todos los días en los que el trabajador se haya encontrado a disposición del patrón para prestar sus servicios"⁷³

Esto significa que para obtener el pago de la prima de antigüedad, el patrón deberá tomar en cuenta el tiempo laborado por el trabajador incluyendo

⁷² DAVALOS, José, Tópicos Laborales Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1998. Pág. 174.

⁷³ DAVALOS, José Op Cit. Pág. 174.

días festivos, aquellas incapacidades otorgadas al trabajador en el caso de haber sufrido un riesgo de trabajo, es decir, todos los días que el trabajador haya prestado sus servicios al patrón en la empresa.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo previene expresamente lo siguiente:

"Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad; de conformidad con las normas siguientes:

"I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de salario, por cada año de servicios;

"II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

"III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido:

"IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

"a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento de retiro.

"b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

"c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor

antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

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

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

Para calcular la prima de antigüedad que corresponderá al trabajador, el salario no deberá ser inferior y ni mayor a la suma de dos salarios mínimos.

"Los sujetos facultados a recibir la prima de antigüedad son los trabajadores de planta cuyas relaciones de trabajo se disuelvan por despido –justificado o injustificado-, retiro –justificado- y terminación –por cualquier causa-; o sus beneficiarios en caso de incapacidad mental del trabajador o su muerte."⁷⁴

De lo anterior, resulta evidente que los trabajadores con derecho a recibir prima de antigüedad, serán los trabajadores de planta y sus beneficiarios; caso contrario en el de los trabajadores eventuales y para el caso de incapacidad mental o bien la muerte el derecho a recibir la prima son sus beneficiarios.

Aquellos que dependieran económicamente del trabajador, tendrán el derecho de recibir la prima de antigüedad, independientemente de aquellas otras prestaciones legales que tenga a su favor el fallecido, independientemente de si la muerte ocurrió por algún riesgo o por otra causa.

Los años de antigüedad deberán computarse a partir de la fecha de ingreso.

⁷⁴ MUÑOZ, Ramón Roberto, Derecho del Trabajo Op. Cit. Pág. 416.

10. JUBILACIÓN.

La Jubilación "Es un derecho contractual para los trabajadores en general, y de origen legal para los servidores públicos. Se otorga en la forma de una pensión vitalicia a partir de la terminación de la relación laboral, luego de un número determinado de servicios".⁷⁵

De esta definición que nos da el Maestro José Dávalos, se puede apreciar claramente que es una cantidad de dinero que se le entrega al trabajador de manera vitalicia, una vez concluido el vínculo laboral, tomando en cuenta los años de servicios prestados.

Es decir, la Jubilación es un derecho que tienen los trabajadores a recibir una pensión vitalicia una vez dada la disolución de su relación laboral, que se otorga en razón de su edad, por el tiempo de servicios, o bien por incapacidad para seguir desempeñándose en su trabajo.

Es importante destacar que "En nuestra Ley Federal del Trabajo no se encuentra estatuida la jubilación, por lo que no existe en su manifestación legal..."⁷⁶, pero los contratos colectivos de las grandes empresas:

Por ejemplo: La Comisión Federal de Electricidad, El Instituto Mexicano del Seguro Social, etc., suele funcionar como complemento de otras prestaciones de seguridad social; de ahí que los trabajadores reciban una prestación adicional a cargo de la empresa.

⁷⁵ DÁVALOS, José, Tópicos Laborales. Op. Cit. Pág. 172.

⁷⁶ MUÑOZ, Ramón Roberto, Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 435.

El artículo segundo de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social señala que: "...comprende obligatoriamente a todos los trabajadores de base y de confianza del Instituto".

De ahí que resulta importantísimo lo reglamentado dentro de dicha ley, ya que está considerando a todos los trabajadores, en términos generales, para tener derecho a recibir una pensión por jubilación.

Dentro de los contratos colectivos, tenemos que las características que deben reunirse para tener el derecho a la jubilación son las siguientes: Edad, Años de Servicio e Incapacidad; y Disolución de la Relación de Trabajo.

Pero sin embargo, el tener un mínimo de años prestados o de edad, no es motivo automático para la disolución de la relación de trabajo, toda vez que "el trabajador que reúne esas condiciones puede optar por seguir trabajando o por recibir la pensión por jubilación"⁷⁷.

Ya que al trabajador no podrá obligársele a aceptar la jubilación y que como consecuencia se extinga la relación de trabajo, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo no lo estipula como causal de terminación de trabajo, por el hecho de tener una edad determinada o un número de años de servicios.

Distinguiremos la jubilación es el derecho contractual de los trabajadores a recibir, una vez disuelta la relación laboral, una pensión; y la pensión por jubilación es la cantidad periódica que recibe de manera vitalicia el trabajador con motivo de su jubilación.

⁷⁷ Ibiem. Pág. 437.

CAPITULO IV. LOS DERECHOS DE LOS CONCUBINOS EN MATERIA LABORAL.

1.- EN LOS RIESGOS DE TRABAJO.

Acerca del estudio de este último capítulo, expondré lo más claro posible lo relativo a los riesgos de trabajo y sus consecuencias para con el trabajador como para con sus familiares, esto último para el caso de que el trabajador sufra un riesgo de trabajo que le ocasione la muerte.

Anteriormente señale muy someramente sobre los riesgos de trabajo. Pero en el estudio de este último capítulo profundizaremos sobre el tema.

De ahí que la ley laboral no nos da un concepto sobre lo que debe entenderse por "Riesgos de Trabajo", y lo regula dentro del artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera: " riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

Ahora bien es necesario señalar tal y como lo menciona el Doctor Mario de la Cueva en su libro de Derecho Mexicano del Trabajo, "en relación a la prevención y reparación de los infortunios del trabajo", toda vez que fue regulada dentro del artículo 123, fracciones XIV y XV del apartado "A" de la Constitución y reglamentada en la Ley Federal del Trabajo.

Esto es, que dentro del artículo 123 de nuestra Constitución Política se regulo en relación a los riesgos de trabajo profesionales, vocablo que fue modificado por el de los riesgos de trabajo, y que comprende tanto accidentes como las enfermedades a las cuales están expuestos los trabajadores.

"El Congreso de la Unión, sin controvertir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán.

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.....

XIV.-Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores,⁷⁸

De acuerdo con lo señalado por nuestra Constitución, resulta importante mencionar que todo trabajador sea hombre o mujer tiene los mismos derechos ante la ley, y por tal circunstancia se dio a la tarea de expedir leyes que se encargarán de regular lo referente a los trabajadores que con motivo de su trabajo sufrieran un riesgo que les provocara una incapacidad o quizás la muerte, que tendría como consecuencia una indemnización por parte del patrón según el caso.

Hay que distinguir que la ley clasifica a los riesgos profesionales en dos tipos: accidentes de trabajo y enfermedades. De los primeros señalados tenemos que son "toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar o tiempo en que se preste.". "Las enfermedades de trabajo son todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo"⁷⁹

La ley laboral los regula en los artículos 474 y 475, sin embargo tanto el accidente como la enfermedad profesional traen como consecuencia un menoscabo en la salud del hombre; y tanto la Ley de 1970 como la Ley Federal del Trabajo utilizan el término riesgos de trabajo, que comprende tanto accidentes como enfermedades.

⁷⁸ RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega, LA TEORIA DEL RIESGO DEL TRABAJO, Editorial PAC, México 1998, pag. 4

⁷⁹ GARRIDO, Ramón Alena, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Oxford México 1999.

2.- APLICACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE RIESGOS DE TRABAJO.

"Los trabajadores con motivo del trabajo o del medio en que lo prestan; no obstante que se hayan implantado las medidas de seguridad e higiene, se encuentran expuestos a perder la vida o a afectarse en su integridad corporal o en su salud"⁸⁰

De la anterior cita se desprende claramente que todo trabajador independientemente de la profesión que tengan o no, están expuestos a sufrir un riesgo, inclusive aún cuando se haya dado una capacitación al trabajador y que se lleven a cabo las medidas de seguridad e higiene que establece la ley.

Y como de la definición que nos da el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo, la cual contempla a los accidentes y las enfermedades de trabajo tal y como anteriormente se menciono; pero es indispensable recordar que en todos los tiempos el hombre al desempeñarse como trabajador ha sido víctima de los riesgos de trabajo, originados como consecuencia de su desempeño laboral y que por lo tanto han disminuido o hasta anulado su capacidad física.

Es indispensable apuntar lo establecido por el artículo 482, el cual dispone: "las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de incapacidad".

Es decir, que con el transcurso del tiempo y con la debida revisión médica se determinará en un momento dado el tipo de incapacidad del trabajador que haya sufrido un riesgo.

Tal y como lo mencione en el primer punto de este capítulo las fracciones XIV y XV del artículo 123 Constitucional; son disposiciones que se encargan de prevenir los riesgos de trabajo.

Ahora bien, de las disposiciones constitucionales mencionadas "se desprende que los patrones están obligados a prevenir los accidentes y las

⁸⁰ MUÑOZ, Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México 1983, Pag. 385.

enfermedades profesionales y cuando estos riesgos se actualicen, a pagar la correspondiente indemnización, pues la ley invariablemente lo considera responsable.”⁸¹

Por tal motivo, podemos decir que el trabajo el patrimonio del trabajador y si con motivo del trabajo sufre una disminución en sus capacidades, éste debe contar con protección.

Las normas que se refieren a los riesgos de trabajo se encuentran contenidas en el título noveno de la ley, y los cuales voy a ir detallando poco a poco conforme se requiera en éste capítulo.

Los riesgos de trabajo los regula la Ley Federal del Trabajo en los artículos 473, 474 y 475; y es por eso que las podemos definir como las lesiones orgánicas, las perturbaciones funcionales, los estados patológicos o la muerte a que están expuestos los trabajadores con motivo de su trabajo o del medio en que se prestan.

En los riesgos de trabajo encontramos los siguientes elementos: como causa tenemos la prestación de trabajo o el medio en que se presta; un resultado que sería una lesión orgánica, una perturbación funcional, un estado patológico o la muerte.

Y es por tal circunstancia, que nuestra ley toma en cuenta las consecuencias que se ocasionan con el riesgo de trabajo, y hace una clasificación respecto de las incapacidades a las que puede sujetarse el trabajador, así como la indemnización por causa de muerte del trabajador y que comprende jurídicamente a sus beneficiarios siguiendo las reglas y el procedimiento que fija nuestra ley laboral.

⁸¹ PATIÑO, Camarena E. Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Oxford, México 1999.

3.- INFORTUNIOS POR LOS RIESGOS DE TRABAJO.

La legislación preventiva de los infortunios del trabajo forma parte de la previsión social y del derecho del trabajo.

Ya que tiene como objetivo primordial la protección de la vida y salud del trabajador el cual tiene como fin primordial tomar medidas pertinentes para evitar o disminuir los peligros que se puedan generar dentro del trabajo.

Los infortunios son " el estado desgraciado en que se encuentra una persona" a consecuencia de los riesgos de trabajo y que se clasifican de la siguiente manera: "reducción o pérdida de facultades y aptitudes funcionales u orgánicas de los trabajadores, y por tanto, en su capacidad de trabajo; y disminución en la productividad del trabajador y, por ende en su capacidad de ganancia.⁸²

Es importante mencionar que debido a la relación existente entre infortunios de trabajo y riesgos de trabajo, que son como hoy en día los denomina la ley laboral; los cuales traen como consecuencia incapacidades que pueden ser tanto temporales como permanentes o bien la muerte.

Estas incapacidades de las cuales abundare más adelante, y que traen consigo la disminución en el desarrollo físico, como económico del trabajador, toda vez que al sufrir un infortunio de trabajo se ven en la necesidad de limitar su vida, puesto que físicamente no están en aptitudes para seguirse desempeñando dentro de su trabajo.

⁸² MUÑOZ, Ramón Op. Cit.. Pag. 389.

Es necesario precisar que la legislación sobre los infortunios del trabajo tiene como finalidad primordial indemnizar las consecuencias ocasionadas al trabajador, y que se traducen en la incapacidad para continuar desempeñándose en su trabajo.

Inclusive y peor aún es el caso de que por un infortunio de trabajo se llegue a producir la muerte del trabajador, de ahí que los infortunios del trabajo afectan facultades y aptitudes de los trabajadores disminuyendo su capacidad de percibir su salario, toda vez que muchos de ellos mantienen una familia.

“En los infortunios de trabajo el trabajador es el beneficiario de la asistencia personal que corresponda por razones de curación y de la economía por el resarcimiento que la economía señale para su incapacidad”⁸³

Toda vez que si el accidentado se encuentra limitado a desempeñarse normalmente, tiene derecho a percibir su salario mientras dura su incapacidad. Si el infortunio trae como consecuencia la muerte del trabajador; surgen los beneficiarios que de él dependieran, es decir, todos ellos beneficiarios del resarcimiento que por causa de la muerte del trabajador recibirán los familiares que tengan mejor derecho.

La legislación laboral pone a cargo de los patronos o empresarios diversas obligaciones en relación con los riesgos de trabajo: la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, incluyendo también las indemnizaciones que correspondieren por incapacidad permanente del trabajador, y en el caso de su fallecimiento el resarcimiento por la muerte del trabajador que haya sucumbido a un infortunio laboral en la cuantía prevista en la ley a sus causahabientes o beneficiarios.

⁸³ ALCALA, Zamora y Castillo, Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Editorial Hellasta, 3ª. Edición. Pag. 133

4.- CLASIFICACION DE LAS INCAPACIDADES.

En este punto únicamente me enfocare a señalar los tipos de incapacidades que maneja la ley laboral, así como de sus definiciones.

La ley Federal del Trabajo en su artículo 477 nos da una lista de las cuatro diferentes incapacidades, y que son las siguientes: incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y el caso de la muerte.

Es por eso que a continuación definiré cada una de ellas, tal y como lo establece nuestra ley Federal del Trabajo.

El artículo 478 " Incapacidad Temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

Está definición que nos da la ley, es bastante clara puesto que es la pérdida de facultades que sufre una persona de manera temporal que le impide seguir desempeñándose como habitualmente lo hace.

El artículo 479 no define a la "Incapacidad Permanente Parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar."

De está definición tenemos que el trabajador que se encuentre dentro de esta circunstancia es aquella persona que ve disminuidas sus facultades para seguir realizando su vida cotidiana tanto familiar como laboral.

5.- BENEFICIOS EN CASO DE INCAPACIDAD.

El derecho de los trabajadores a recibir una indemnización, difiere según se trate de incapacidad temporal, de incapacidad permanente, o de muerte; pero sin embargo la indemnización persigue un fin que es el de reparar las consecuencias del riesgo de trabajo ocasionando, pero está indemnización deberá adaptarse a la incapacidad de que se trate.

El artículo 483 nos dice "las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades se pagarán directamente al trabajador."

En el supuesto de un incapacidad mental comprobada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá ser pagadera a las personas que señala el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

Para determinar las indemnizaciones se deberá tomar en cuenta el salario diario que perciba el trabajador al momento de ocurrir el riesgo de trabajo, hasta en tanto no se determine el grado de incapacidad.

El artículo 485 nos señala: "Para determinar las indemnizaciones.... si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considera esa cantidad como salario máximo":

Dentro de los beneficios que gozan los trabajadores al sufrir un riesgo tienen derecho a lo siguiente, tal y como lo establece el artículo 487 y que es asistencia médica y quirúrgica; rehabilitación, hospitalización, cuando lo requiera; medicamentos y material de curación; los aparatos de prótesis y ortopedia; y la indemnización fijada.

Incapacidad Temporal: Pago Integro del salario que dejó de percibir mientras está imposibilitado para trabajar, y se paga desde el primer día de la incapacidad.

Incapacidad Permanente: Pago del porcentaje que fija la tabla de evaluación de incapacidades, que indica la Ley Federal del Trabajo y se calcula sobre el importe que tendría que pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente o total.

Incapacidad Permanente Total: El pago de mil noventa y cinco días de salario.

Cada una de las incapacidades descritas con anterioridad generan una responsabilidad económica diferente.

Al sufrir una incapacidad temporal "el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al pago integro del salario que deje de percibir mientras subsista, la imposibilidad de trabajar, cuyo pago se hará apartir del primer día de incapacidad"⁴:

Es importante que el trabajador que se encuentre en la hipótesis de una incapacidad temporal siga gozando de su sueldo puesto que dicha incapacidad se dio a través del riesgo de trabajo sufrido, además de que si dentro de los tres meses siguientes se somete a una revisión médica en la cual le puedan diagnosticar si el tratamiento debe continuar y siga percibiendo la indemnización a que tiene derecho; tal y como lo establece el artículo 491 de la ley.

Si la incapacidad resultare permanente parcial de conformidad con el artículo 492 " el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades", claro que calculando sobre el importe que se debería de pagar si hubiere sido incapacidad permanente total. Dicha tabla maneja mínimos y máximos según sea el caso, y el médico será el que determine tomando en cuenta

⁴ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, 10ª. Edición, Editorial Porrúa, México 1997, Pag. 625

la edad, la importancia de la incapacidad, la facilidad para poder seguir desempeñándose en su ámbito de trabajo.

Pero de acuerdo con lo que nos dice el maestro Néstor de Buen, "si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de facultades y aptitudes del trabajador para desarrollar su profesión la Junta de Conciliación y Arbitraje podrán aumentar la indemnización hasta el monto de la correspondería por incapacidad permanente total"⁸⁵

La indemnización aumentará sólo en el caso de que el trabajador perdiera de manera definitiva la facultad para seguir realizando su profesión ya que en este supuesto se vería la posibilidad de ofrecerle un trabajo en el cual pudiera percibir casi los mismos ingresos.

Y para el caso de una incapacidad permanente total, el patrón tiene la obligación de efectuar el pago por mil noventa y cinco días de salario, claro que el pago por concepto de esta indemnización no podrá ser objeto de descuentos sobre cantidades que hayan sido entregadas con anterioridad por encontrarse incapacitados temporalmente.

Los trabajadores una vez recuperados tienen la posibilidad de ser reinstalados en su empleo, o bien en uno que se adapte a su estado físico; pero sólo podrán hacerlo dentro del año siguiente a aquel en que se hubiesen sufrido el riesgo.

Aunque el patrón o el empresario que contrate a sus trabajadores tiene la obligación de capacitarlos y adiestrarlos para el buen desempeño de sus funciones, siempre existe la posibilidad de que sufran un riesgo de trabajo, y es por eso que la ley los contempla con la finalidad de brindarles mayor tranquilidad respecto a la indemnización si el riesgo se concreta.

⁸⁵ Idem.Pg. 628.

6.- BENEFICIOS EN CASO DE MUERTE.

En materia laboral tenemos que el numeral 115 de la ley establece: " 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"

De lo establecido en nuestra ley tenemos que existe una serie de beneficiarios del trabajador fallecido, a los cuales les corresponde el pago de las indemnizaciones por muerte del trabajador, pero resulta importante resaltar que únicamente les serán pagadas aquellas prestaciones que hubieren quedado pendientes, más no las que hubiere cobrado en vida del trabajador.

Es una realidad que el derecho del beneficiario nace con la muerte del trabajador a consecuencia del riesgo.

De ahí también podemos mencionar que cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, el beneficio de la indemnización consistirá en: el pago de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y el pago de lo que establece el artículo 502.

La cantidad que deberán percibir los beneficiarios del trabajador fallecido será por " la cantidad equivalente a 730 de salario", sin ninguna deducción por alguna cantidad entregada durante el lapso de tiempo que el trabajador hubiere estado incapacitado.

Como ya se menciona anteriormente el artículo 115 del la Ley Federal del Trabajo la cual establece que " cuando fallece el trabajador los beneficiarios

tendrán derecho a percibir la prestaciones ya ganadas", es decir, aquellas que conforme a la ley les correspondieren y aquellas que se establecieron dentro del Contrato Colectivo; es por eso que las indemnizaciones que hubieren quedado pendientes de cubrir podrán tramitarse mediante juicios laborales, sin necesidad de tramitarlo ante un juez civil que los declare herederos.

Es por eso que de acuerdo con lo anterior tenemos que " las personas que dependen económicamente del difunto, deben ejercitar sus derechos por medio de un juicio laboral; las prestaciones que constituyen percepciones en dinero derivadas de la relación de trabajo, corresponden a los beneficiarios"⁸⁶ de conformidad con lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el trabajador muere a consecuencia de un riesgo de trabajo, se abre el derecho a la indemnización a favor de las personas que marca la ley, y que más adelante señalaré; pero en caso de que el trabajador no muera inmediatamente tiene el derecho a recibir asistencia médica, administración de medicamentos, material de curación y al pago de su salario desde el día en que se determine la incapacidad; pero en el caso de que sobrevenga la muerte del trabajador nace el derecho a la indemnización a favor de las personas que determina la ley.

En el caso de que el riesgo de trabajo le produzca la muerte, el patrón está obligado a cubrir dos meses de salario y el equivalente a setecientos treinta días de salario, sin hacer deducciones por la indemnización que percibió el trabajador durante la incapacidad temporal, además de las otras prestaciones que le correspondían.

⁸⁶ DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Editorial Porrúa México 1992, Pag. 376.

7.- PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACION EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR.

De conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social, en cuanto al orden de preferencia podemos resaltar que se trata de la necesidad de proteger a los parientes más cercanos, como son la viuda o viudo, los hijos, pero sin embargo nuestra ley laboral señala que alcanza a cubrir a los ascendientes que hubieren dependido económicamente del trabajador, y sólo a falta de éstos podrán concurrir aquellos que no fueren sus parientes, que acrediten dependencia económica.

En el caso de muerte del trabajador, existe el derecho a percibir una indemnización por parte del patrón, y el artículo 501 de nuestra Ley Federal del Trabajo nos proporciona una lista en la cual enumera a las personas con derecho a dicha indemnización y que a continuación transcribiré.

"Artículo 501 Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

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

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

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

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

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

Aclarando que la fracción III del artículo anterior requiere ser reformado, puesto que el Código Civil para el Distrito Federal con las reformas del años dos mil dos, reformo el tiempo de cinco a dos años; tal y como lo establece el artículo 291 BIS.

“La concubina y el concubinario tienen derechos y obligaciones recíprocos, siempre que sin impedimentos legales para contraer matrimonio; han vivido en común en forma constante y permanente por un período mínimo de dos años...”

Es importante la aplicación de los términos, en virtud de que de esta manera la concubina o bien el concubinario podrán hacer uso de ese derecho a percibir una indemnización de conformidad con la ley.

Tanto el Código Civil como la Ley Federal del Trabajo hacen mención a la concubina, más no al concubinario; sin embargo existen dentro de la legislación civil otra serie de cuestiones referentes a la figura del Concubinato, tales como los derechos que tienen a heredarse de acuerdo con el artículo 1635 del citado ordenamiento, el derecho a recibir alimentos de conformidad con el artículo 1368 en su fracción V, misma que no fue reformada por los legisladores puesto que sigue manejando el término de cinco años cuando actualmente son dos años.

Dentro de la materia civil se maneja en el artículo 291 BIS tercer párrafo lo referente a que si “ con una misma persona se establecieren varias uniones del tipo antes descrito, en ninguna se reputara concubinato”.

En mi opinión si el trabajador falleciere y hubiese tenido varias concubinas o viceversa, ninguno de ellos tendrá la posibilidad de recibir la indemnización por muerte ocasionada por un riesgo de trabajo; toda vez que para que se configure el concubinato se requiere actualmente de dos años de relación estable o bien engendrar un hijo o más durante la convivencia.

Puesto que no podemos determinar que una persona que vive con varias personas lleva una relación continua, ya que no cumple con los requisitos establecidos para que se considere concubinato.

Ahora bien para el pago de la indemnización por muerte por riesgo de trabajo, la ley en su artículo 503 nos dice las reglas a seguir para llevar a cabo dicho trámite.

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

*II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

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

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

*V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones antecedente y comprobada la naturaleza del riesgo (o prestación), la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

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

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

Destacando que ya no existen las Juntas de Conciliación, ni Juntas Permanentes, ahora todas son de Conciliación y Arbitraje, está aclaración únicamente porque el citado artículo nos habla de ellas.

"no obstante que la Ley sustituye la voluntad del trabajador en cuestión de designación de sucesores y beneficiarios, existe la posibilidad de que el trabajador sea el que designe a dichas personas y esto puede ser en los contratos colectivos de trabajo....."⁸⁷

De lo anteriormente señalado podemos destacar que existe la posibilidad de que el trabajador al celebrar su contrato colectivo de trabajo señale a las personas que en un momento dado pudieran ser sus beneficiarios, y de acuerdo con esto deberá respetarse la voluntad del trabajador, sin embargo si dicho beneficiario fallece se aplicará lo dispuesto por el artículo 501 del la ley laboral.

Pero estamos en contra de esta posibilidad, ya que el trabajador en vida no tiene el derecho a designar beneficiario, ya que ni siquiera él tiene derecho a percibir una indemnización que forme parte de su patrimonio, ya que está solo existe al morir el trabajador y les corresponderá a sus beneficiarios, que serán los que fija la ley.

⁸⁷ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México 1997, Pag. 418.

8.- PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES POR RIESGO DE TRABAJO.

Jurídicamente para ejercitar las acciones derivadas de la muerte de un trabajador, se toman en cuenta ciertas reglas y se sigue el procedimiento que establece la Ley Federal del Trabajo para el caso de que el trabajador fallezca a consecuencia de un riesgo de trabajo; el procedimiento a seguir es de carácter especial y se sigue ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea local o bien Federal.

“En el caso del trabajador asegurado, el patrón tiene obligación de dar aviso de la muerte al Instituto, como también podrán hacerlo los beneficiarios; este aviso igualmente se puede hacer ante la autoridad laboral, y ésta a su vez notificar al Instituto.”⁸⁸

Es por eso que el patrón o el empresario que hayan omitido asegurar a sus trabajadores, cuando la ley establece que es su obligación, y él trabajador sufre un riesgo de trabajo, el Instituto le otorga todas las prestaciones necesarias como son en especie como en dinero a los beneficiarios del trabajador; pero el patrón se hará acreedor a una deuda cuantiosa que el Instituto le cobrará con carácter fiscal.

Ahora bien las acciones prescriben en dos años, en los siguientes casos:

“I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

“II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo, y

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

⁸⁸ DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1998, Pag.377.

“La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo; apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.”⁸⁹

Tal y como ya se menciona con anterioridad, la prescripción empieza a correr desde el momento en que se determine la incapacidad en cualquiera de sus modalidades y para el caso de que dicho trabajador fallezca; y de acuerdo con la ley los trabajadores gozarán de dos años para poder ejercitar las acciones para exigir la indemnización correspondiente por el riesgo de trabajo sufrido, y lo mismo ocurre en el caso de los beneficiarios del trabajador muerto.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo en una ejecutoria publicada en el Semanario Judicial de la Federación, 5ª. Época, tomo CXIC, pag. 4219, que “La prescripción de las acciones es la sanción impuesta por la ley al acreedor que demuestre falta de interés al no ejercitarlas y que por tal motivo la presentación de la demanda, aunque sea ante autoridad incompetente, por ser un acto demostrativo del interés del actor en el ejercicio de sus derechos, interrumpe la prescripción y aunque dichos preceptos se refieren a juicios de amparo derivados de procedimientos laborales, no hay ninguna razón jurídica ni lógica, para considerar que no pueden ser aplicables dentro del ámbito civil”

Coincidió con dicha ejecutoria planteada por la Corte, toda vez que resulta claro que el trabajador debe ejercitar su acciones dentro del término que prevé la ley, y que en caso de no hacerlo se entenderá que existe falta de interés jurídico tanto del trabajador como de sus beneficiarios, según sea el caso.

⁸⁹ CAVAZOS, Flores Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México 1994, Pag. 317.

CONCLUSIONES

PRIMERA.

Evidentemente todo hombre o mujer que desempeñe un trabajo físico ó mental, se encuentra en el supuesto de trabajador; y toda vez que nuestra Constitución Política nos establece que tenemos la libertad de realizar el oficio que mejor nos parezca, siempre y cuando no vaya en contra de la moral y las buenas costumbres.

SEGUNDA.

Un aspecto importante dentro del área laboral es que al existir una relación de trabajo, tanto el trabajador como el patrón se sujetan a ciertas normas establecidas por la ley, y que resultan indispensables para ambas partes; estableciéndose la incorporación y el reconocimiento de los derechos laborales para las concubinas, sin embargo, en necesario mencionar que también existen concubinos.

TERCERA.

Con la evolución que ha tenido la sociedad de México y el resto del mundo, pude apreciar claramente que la relación concubinaria se ha dado desde tiempos muy remotos, y no olvidándonos de que la relación laboral tiene su historia; y es por eso que se ha dado una evolución legislativa encontrando los diversos cambios que se han dado en las diversas legislaciones en materia laboral y civil, a fin de dar protección a las necesidades de la sociedad, toda vez que la sociedad de nuestro país se encuentra en una constante evolución.

CUARTA.

Si bien es cierto el artículo 123 Constitucional de 1917, fue el antecedente directo y creador del derecho del trabajo, viendo así nacer el derecho social en la Constitución de nuestro país.

QUINTA.

Por el solo hecho de formar parte de una relación de trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir ciertas prestaciones establecidas por la ley, tomando en consideración los antecedentes del trabajador, para que se determinen sus prestaciones.

SEXTA.

Uno de los aspectos de mayor importancia dentro del presente trabajo fue lo relacionado con los riesgos de trabajo, ya que si bien es cierto comprende tanto a los accidentes como a las enfermedades a que se exponen los trabajadores al desempeñar un trabajo; y debido a que la Constitución Política establece la garantía de igualdad para el hombre como para la mujer, nuestros legisladores se dieron a la tarea de expedir leyes que se encargaran de regular lo referente a los trabajadores que con motivo de su trabajo sufrieran un riesgo que les provocara un incapacidad o quizás la muerte, tendrán derecho a percibir una indemnización.

SEPTIMA.

Y en relación con lo anterior tenemos que para el caso de sufrir un riesgo de trabajo, la ley laboral nos otorga una serie de incapacidades como son: la temporal, la permanente parcial, la permanente total, o bien el caso de muerte.

OCTAVA.

Y la propia ley maneja una lista de las personas que tienen derecho a percibir una indemnización para el caso de que el trabajador fallezca, encontrando a la concubina y por lo tanto también al concubino aunque la ley únicamente hace referencia a la concubinaría.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALCALA, Zamora y Castillo, Tratado de Política Laboral, Tomo II, Editorial Hellasta, Tercera Edición, Argentina 1982.
2. BAQUERIO ROJAS, Edgard y Buenrostro Báez, Rosalía, Derecho de Familia y Sucesiones, Ed. Harla, México 1990.
3. BRICEÑO Ruiz, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Editorial Harla, México 1995.
4. BONNECASE, Julián, Tratado Práctico de Derecho Civil, Editorial Harla, México 1996.
5. CABAZOS, Flores, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas, México 1997.
6. CHAVEZ ASENCIO, Manuel F., La Familia en el Derecho-Derecho de Familia y Relaciones Jurídicas Conyugales, Editorial Porrúa, México 1990.
7. CHAVEZ ASENCIO, Manuel F., La Familia en el Derecho-Derecho de Familia y Relaciones Jurídicas Familiares, Ed. Porrúa México 2000.
8. DE IBARROLA, Antonio, Derecho de Familia, Ed. Porrúa, México 1993.
9. DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, México 1992.
10. DAVALOS, José, Tópicos Laborales Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1998.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1997.
12. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa México 1994.
13. DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE de 1916-1917.
14. DOMÍNGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo, Derecho Civil-Parte General, Personas, Cosas, Negocio Jurídico e Invalidez, Ed. Porrúa, México, 1990.
15. GALINDO GARFIAS, Ignacio, Derecho Civil, Editorial Porrúa, México, 1991.

16. GARRIDO, Ramón Alena, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Oxford, México 1999.
17. HERRERIAS SORDO, María del Mar El Concubinato. Análisis Jurídico y su Problemática en la Práctica, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 2000.
18. KAYE J.Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Editorial Themis, México 1997.
19. MAGALLON, Ibarra José Mario, Instituciones de Derecho Civil, Tomo I, Editorial Porrúa 1998.
20. MUÑOZ ,Ramón Roberto, Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, México 2000
21. PATIÑO, Camarena E. Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Oxford, México 1999.
22. POZZO D. Juan Manuel, Manual Teórico Practico del Derecho del Trabajo, Tomo II, México 1999.
23. RAMIREZ, Fonseca Francisco, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Séptima Edición Porrúa 1999.
24. RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega, La Teoría del Riesgo del Trabajo, Editorial Mac, México 1998.
25. ROTONDI, Mario, Instituciones de Derecho Privado, Editorial Labor, México 1998. .
26. TRUEBA, Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1999.

LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Sista, México1999.
- Ley Federal del Trabajo, Editorial Sista, México 1996.
- Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Sista, México 2000.
- Ley del IMSS, Diario Oficial de la Federación, México 1995.
- Ley del ISSSTE, Editorial Pac, México 2002.

Ley del ISSFAM, Agenda de Seguridad Social 2002, Editorial ISEF, México 2002.

DICCIONARIOS

Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, UNAM 1994.

De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México 1994.

Mascareñas, Carlos E. Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo VII, México 1996.

Diccionario de la Lengua Española 19ª. Edición, Madrid 1970.

Fernández De León, Gonzalo, Diccionario Jurídico Tomo II, Editorial Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1972.

Vols
7/10/11