

879309

**UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE**



**FACULTAD DE DERECHO**

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



CLAVE 8793-09

**PROPUESTA DE REFORMA PARA REGULAR  
LA MUERTE NATURAL EN LOS  
PROCEDIMIENTOS LABORALES**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

**LICENCIADA EN DERECHO**

PRESENTA:

**CITLALLI VLADIS RODRÍGUEZ GÓMEZ**

ASESOR:

**LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA**

CELAYA, GTO.

FEBRERO 2004



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.

ESTÁ TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

## DEDICATORIAS

### DIOS:

Gracias por estar conmigo en todo momento y haberme permitido este gran logro, y también por aquellas personas que has puesto a mi lado durante todo el camino y que siempre me apoyaron y alentaron de alguna manera para llegar al final de mis metas.

### A MIS PADRES:

Por la existencia y todo su apoyo.

### A LA UNIVERSIDAD:

Mi segunda cuna y hogar, sin ella simplemente no existiría como profesional.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: CITLALI VLADIS

Rodriguez Gomez

FECHA: 24/mayo/20

FIRMA: [Firma]

**A MIS PROFESORES:**

Gracias por su dedicación, entrega y disposición que siempre tuvieron para mí, y mayor merito por la paciencia que siempre tienen con nosotros los estudiantes.

Sin Ustedes todo esto es imposible.

**A MI ASESOR:**

**LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA**

Lic. reciba esta dedicatoria con toda mi admiración y respeto de siempre.

Gracias por todo lo que me ha apoyado, por su entera confianza y por la ayuda que me ha brindado no solo en este proyecto, sino también a lo largo de mi carrera, por todo lo que me permitió aprender de Usted.

10

**PADRINO DE GENERACIÓN:**

**LIC. HÉCTOR GUSTAVO RAMÍREZ VALDEZ**

Gracias por todo su apoyo y por ser ese Maestro que no duda en ser un gran amigo siempre.

**HERMANOS:**

**MISAEEL Y MARTÍ**

En este proyecto como en tantos en mi vida Ustedes han sido el mayor impulso para seguir de pie y adelante. Los extraño muchísimo, gracias por la admiración que siempre demostraron por mí, pero me sorprendieron y ustedes son mi mayor admiración: de ti Misael admiro tú franqueza y delicadeza para decir las cosas pero más la nobleza tan natural que te caracteriza. De ti Martí admiro tu fuerza de voluntad y valor para salir adelante siempre, la entrega y dedicación en todo lo que haces y ese gran optimismo.

Que más puedo dedicarles o decirles son todo para mí los QUIERO MUCHÍSIMO.

**A QUIEN SIEMPRE VELA POR MÍ:**

**JUAN ROGELIO SERRANO PATIÑO**

Lo logramos termine una de nuestras metas, Gracias por el cariño y apoyo que siempre me has dado, por estar a mi lado en cualquier momento, por tu paciencia sobre todo en tiempo de exámenes, en fin por las más de miles y miles de cosas que haces por mí, por mi carrera y por buscar la forma de hacerme feliz, espero estar correspondiendo de igual forma ese gran amor que me tienes.

**TE QUIERO MUCHÍSIMO.**

**A MIS AMIGOS Y FAMILIARES:**

**OLGIUX, ZOILA, TÍA JUVE, JAZMÍN BERENICE, ANA SHUGEY,  
ERICKA DEL ROCÍO, FLOR, SANDRA, ANA CECILIA GARCÍA, LETY  
MALDONADO, NUVIA JENNIFER, ROSITA, JORGE Y JULIO.**

Gracias por todo, por su apoyo, consejos, ayudarme a hacer mis tareas, escucharme, acompañarme, sus detalles, lealtad, cortesía, ternura, por el simple hecho de permitirme conocerlos.

Porque a pesar de no verlos frecuentemente se que entre nosotros existe ese maravilloso lazo invisible que une a los amigos.

Saben que cuentan conmigo y les deseo lo mejor hoy y siempre.

## **TTE. P.F.P. JAVIER GUEVARA ROSALES**

En este proyecto agradezco su apoyo durante mi carrera, en algunas tareas, trabajos escolares, exámenes, sus consejos, platicas y todo aquello en lo que me ha ayudado.

Pero mi mayor agradecimiento es por darme su plena confianza y gran amistad que espero nunca defraudar.

Con todo respeto es Usted una de las personas de la que siempre admirare esa gran pasión y entrega que tiene hacia la Institución Policial así como la forma tan profesional y dedicada con la que diariamente realiza su trabajo. Es a través de su ejemplo en el trabajo como observe, aprendí y comprendí muchas cosas que hasta hoy influyen en mi vida de una forma favorable.

## **CMDTE. FRANCISCO CENTENO ARIZA**

Gracias por todo su apoyo pero más aún por su entera confianza. Todavía recuerdo sus platicas que siempre llevaban un buen consejo, quiero que sepa que nunca lo he considerado un regañón, ni nada por el estilo, pero si una persona con mucha fibra, honesta y capaz a la que también le apasiona su trabajo y que con justa razón exige lo mejor para hacerlo, características que le admiro y continúan dando frutos, forjándolo cada vez más como uno de los mejores Policías.

Son Ustedes "X8" y "X10", el mejor ejemplo profesional que tengo a seguir.



**PROPUESTA DE REFORMA PARA  
REGULAR LA MUERTE NATURAL EN  
LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES**

# ÍNDICE

PÁG.

## INTRODUCCIÓN

## CAPÍTULO I:

### GENERALIDADES DEL PROCESO

1.1 DEL PROCESO	1
1.1.1 DEFINICIÓN DE PROCESO	1
1.1.2 DISTINCIÓN ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO	2
1.1.3 PARTES EN EL PROCESO	3
1.1.4 CAPACIDAD PARA SER PARTE EN EL PROCESO	4
1.1.5 CAPACIDAD PROCESAL DE LAS PARTES	4
1.2 JURISDICCIÓN	7
1.2.1 DEFINICIÓN DE JURISDICCIÓN	7
1.2.2 ELEMENTOS DE LA JURISDICCIÓN	8
CLASES DE JURISDICCIÓN: CONTENCIOSA Y VOLUNTARIA	9
1.3 LEGITIMACIÓN	10
1.3.1 QUÉ ES LA LEGITIMACIÓN	10

1.3.2 CLASES DE LEGITIMACIÓN	10
1.4 ACCIÓN	11
1.4.1 QUÉ ES LA ACCIÓN	11
1.4.2 CLASES DE ACCIÓN EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	12
1.5 EXCEPCIONES	13
1.5.1 QUÉ ES LA EXCEPCIÓN	13
1.5.2 CLASIFICACIÓN DE LAS EXCEPCIONES	13

## **CAPÍTULO II**

### **DEL EJERCICIO DE LA ACCIÓN Y LA PRETENSIÓN**

2.1 QUIÉNES PUEDEN SER TITULARES DE LA ACCIÓN EN MATERIA LABORAL	15
2.2 TITULAR DIRECTO DE LA ACCIÓN EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR	16
2.2.1 DEPENDIENTES ECONÓMICOS DEL TRABAJADOR	17
2.3 QUIÉN PUEDE SER ACTOR EN MATERIA LABORAL	18
2.3.1 RECONOCIMIENTO DEL BENEFICIARIO COMO ACTOR	19
2.4 PRETENSIÓN	19
2.4.1 QUÉ ES LA PRETENSIÓN	19

## **CAPÍTULO III**

### **QUÉ ES EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

3.1 DEFINICIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	21
3.1.1 PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL	23
3.1.1.1 CONCILIACIÓN	24
3.1.1.2 PUBLICIDAD	27
3.1.1.3 GRATUIDAD	28
3.1.1.4 PRINCIPIO INQUISITIVO	28
3.1.1.5 INMEDIACIÓN	29
3.1.1.6 CONCENTRACIÓN	29
3.1.1.7 ORALIDAD	31
3.1.1.8 SENCILLEZ	33
3.1.1.9 ECONOMÍA	33
3.1.1.10 TUTELAR O DE EQUILIBRIO PROCESAL	34
3.1.1.11 DE BUENA FE	34
3.1.1.12 EQUIDAD	35
3.1.1.13 INICIO A INSTANCIA DE PARTE	35
3.1.1.14 INTERPRETACIÓN FAVORABLE AL TRABAJADOR EN LA APLICACIÓN DE LA NORMA LABORAL	36
3.1.1.15 LA SUPLENCIA DE LOS DEFECTOS DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR	36
3.1.1.16 EL RELEVO DE LA CARGA DE LA PRUEBA	

EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR	37
3.1.1.17 LA CONTINUACIÓN DE OFICIO DEL PROCEDIMIENTO	38
3.1.1.18 CELERIDAD	39
3.2 EL PROCEDIMIENTO LABORAL	40
3.2.1 JUICIO ORDINARIO LABORAL	40
3.2.1.1 DEMANDA	40
3.2.1.2 NOTIFICACIONES	42
3.2.1.3 AUDIENCIAS	48
3.2.1.4 CONCILIACIÓN	49
3.2.1.5 ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES	50
3.2.1.6 ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS	52
3.2.1.7 ETAPA DE DESAHOGO DE PRUEBAS	55
3.2.1.8 ALEGATOS	56
3.2.1.9 LAUDO	57
3.2.2 JUICIO ESPECIAL	58

## **CAPÍTULO IV**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES GENERALES DEL TRABAJADOR Y DEL PATRÓN**

4.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES	62
----------------------------------	----

4.1.1 PROHIBICIONES A LOS PATRONES	76
4.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	78
4.3 PRESTACIONES IRRENUNCIABLES PARA EL TRABAJADOR	80
4.3.1 SALARIO	80
4.3.2 INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR	80
4.3.3 VACACIONES	80
4.3.4 PRIMA VACACIONAL	81
4.3.5 AGUINALDO	82
4.3.6 ANTIGÜEDAD	82

## **CAPÍTULO V**

### **MUERTE DEL TRABAJADOR**

5.1 MUERTE POR RIESGOS DE TRABAJO	83
5.1.1 DEFINICIÓN DE MUERTE	83
5.1.2 ACCIDENTE DE TRABAJO	83
5.1.3 ENFERMEDAD DE TRABAJO	84
5.1.4 RIESGOS DE TRABAJO	84
5.1.5 INDEMNIZACIÓN POR MUERTE POR RIESGOS DE TRABAJO	85
5.1.6 BENEFICIARIOS EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR	86
5.2 NORMAS PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN	86

5.3 PRESTACIONES EN CASO DE MUERTE NATURAL POR NO INSCRIPCIÓN ANTE EL IMSS	89
5.4 MUERTE NATURAL	90
<b>CONCLUSIONES</b>	91
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	94

# INTRODUCCIÓN

En este estudio se pretende analizar la inclusión de un procedimiento especial para el cobro de la indemnización para los beneficiarios del trabajador en el supuesto de su muerte natural, dado que en la actualidad no se encuentra contemplado en nuestra Ley Laboral resolviéndose por simple analogía creando un estado de inseguridad jurídica que repercute principalmente en los beneficiarios.

Es así como llegaremos a observar que en materia laboral existe para la figura de: muerte por riesgos de trabajo, un procedimiento especial, pero no lo hay para una muerte natural ajena a una enfermedad o riesgo de trabajo, lo cual definitivamente por la naturaleza del ser humano puede ser posible en cualquier momento.

Analizaremos a grandes rasgos el juicio ordinario laboral, los principios laborales que son tan imprescindibles en el derecho laboral para un equilibrio entre las partes que intervienen y principalmente el por qué de un juicio especial laboral para nuestro tratado, partiendo desde el estudio del procedimiento y su diferencia con el proceso, las generalidades del proceso laboral tales como jurisdicción, capacidad, legitimación, acción, excepción, las partes en el proceso, elementos considerados como una base importante para poder comprender la finalidad de esta investigación.



# **CAPÍTULO I**

## **GENERALIDADES DEL PROCESO**

### **1.1 DEL PROCESO**

#### **1.1.1 DEFINICIÓN DE PROCESO**

El distinguido procesalista Cipriano Gómez Lara nos dice que proceso es un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas, y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una Ley general a un caso concreto controvertido para resolverlo o dirimirlo.<sup>1</sup>

La norma como reguladora de conducta, en lo general tiende a establecer la seguridad jurídica en las relaciones entre los particulares o estos y el Estado, y para hacer que la propia norma se cumpla cuando voluntariamente no es acatada, la misma también establece reglas para que sea un tercero, como órgano del poder, el que defina y obligue coercitivamente a las partes a su cumplimiento.

---

<sup>1</sup> Borrel Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista. 5a ed. México. D.F. 1996. p. 494.

En términos generales por derecho procesal se entiende el conjunto de normas que regulan el proceso, por lo tanto también puede concebirse como el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado. El derecho procesal forma parte de las disciplinas pertenecientes al derecho público, porque regula una de las actividades públicas del Estado.

El derecho procesal es el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley procesal del Trabajo, que realizan las partes, los terceros y la Junta de Conciliación de Arbitraje, como Tribunal del Trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado.

### **1.1.2 DISTINCIÓN ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO**

De acuerdo con lo que he expuesto podemos definir el *proceso* "como el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen; y que tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados y en el derecho aplicable".<sup>2</sup>

Por *procedimiento* se entiende "aquel conjunto de normas jurídicas que regulan al proceso, es decir, es la ley adjetiva mejor conocido como el derecho procesal".

Pero debemos distinguir el concepto de *proceso* y *procedimiento* en los siguientes términos: si bien todo *proceso* requiere para su desarrollo un *procedimiento*, no todo *procedimiento* es un *proceso*. El *proceso* se caracteriza por

---

<sup>2</sup> Ovalle Favela Jose Teoria General del Proceso. Ed. Harla. 4a. ed. Mexico. D.F. 1998. p.192.

su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el *procedimiento* se reduce a ser una coordinación de actos relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un *proceso* o el de una fase del mismo.

Para Carnelutti el concepto de *proceso* denota la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio, en tanto que el de *procedimiento* implica el orden y la sucesión de su realización.<sup>3</sup>

### **1.1.3 PARTES EN EL PROCESO**

Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Para el maestro Porras López, parte, es todo sujeto que ejercita la acción u opone la excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la Ley. Comprendiendo este concepto a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes en la relación procesal. Así la capacidad de ser sujeto del proceso lleva implícita la de ser parte del mismo, y que ser parte de un proceso conlleva la facultad de promover. De lo anterior se tiene que al sujeto que hace suya la iniciativa se le denomina actor, mientras que el que se ve constreñido a soportar las consecuencias del juicio, se llama demandado.

---

<sup>3</sup> Ibidem p. 181.

### **1.1.4 CAPACIDAD PARA SER PARTE EN EL PROCESO**

La capacidad para ser *parte* consiste en la idoneidad de una persona para figurar como parte en un proceso; para ser parte actora o acusadora o para ser parte demandada o acusada.

Por regla general todas las personas, tanto físicas como morales pueden ser parte en el proceso. Además de las personas, también pueden ser parte determinados patrimonios autónomos confiados a un administrador como es el caso de las sucesiones (patrimonios de personas fallecidas, que no ha sido transmitidos con las formalidades de la ley a los herederos y legatarios). En las sucesiones, el administrador es el albacea y es a quien se confiere la capacidad procesal para comparecer a tales juicios.

### **1.1.5 CAPACIDAD PROCESAL DE LAS PARTES**

La capacidad procesal es la aptitud para comparecer en juicio y realizar válidamente los actos procesales que corresponden a las partes.

Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en el, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del

Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designara un representante.

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Al efecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 692, establece que tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actué como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- II. Cuando el apoderado actué como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III. Cuando el compareciente actué como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas

señaladas anteriormente, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma. (Artículo 684 L.F.T.)

Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de conciliación y arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.

## **1.2 JURISDICCIÓN**

### **1.2.1 DEFINICIÓN DE JURISDICCIÓN**

Dentro de las funciones a desarrollar por el Estado, existe una de singular importancia, la cual consiste en la aplicación de la Ley. Esta actividad la realizan los Tribunales que previamente han sido investidos de poder para ello, pero ésta función la llevan a cabo en un territorio o lugar determinado, por lo que la expresión jurisdicción designa, a la vez que el poder de decisión de esos órganos, el ámbito o espacio en el que este se ejerce.

Couture llega a señalar que el acto jurisdiccional está integrado por tres elementos que son: forma, contenido y función. La forma es caracterizada por la presencia de las dos partes y el Tribunal, además, implica la observancia de un procedimiento. El contenido está determinado por la existencia de un conflicto que ha de ser decidido con fuerza de cosa juzgada. Y la función cuyo fin está dirigido a realizar valores tales como la justicia, la paz social, etc.

Con base en estos elementos el mismo autor define la jurisdicción en los siguientes términos: Función pública realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la Ley, en virtud de la cual por actos de juicio se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución.

Por su parte, Castro la define como la facultad conferida al poder judicial para declarar el derecho, aplicarlo o hacerlo cumplir; mientras Lascano nos dice, que la jurisdicción consiste en la actividad con que el Estado provee a la realización de la regla jurídica, cuando existe un conflicto de intereses.

La característica fundamental de la función jurisdiccional es la de ser eminentemente pública, y como un sello distintivo de la misma, el hecho de que solo Estado la ejercita, y de ahí su carácter predominante.

## **1.2.2 ELEMENTOS DE LA JURISDICCIÓN<sup>4</sup>**

### **A) ELEMENTOS SUBJETIVOS**

En la función jurisdiccional intervienen tres sujetos principales: el juzgador que es el titular de la función y las dos partes: la que pretende (actora o acusadora) y aquella contra quien se pretende (demandada o acusada).

### **B) ELEMENTO OBJETIVO**

El objeto sobre el cual se ejerce la jurisdicción es un litigio o conflicto entre partes de trascendencia jurídica. Este litigio normalmente se manifiesta por la pretensión de una de las partes y la resistencia de la otra; pero también puede llegar a no manifestarse, cuando el demandado no comparece a expresar su resistencia; en este caso el juzgador debe ejercer su función partiendo del supuesto de la existencia del litigio.

---

<sup>4</sup> Ibidem. p. 124.



### **C) ELEMENTO ESTRUCTURAL**

Este se refiere a que la función jurisdiccional solo se puede desarrollar a través del proceso.

### **D) LA CUALIDAD DEL RESULTADO**

La sentencia que pronuncia el juzgador en ejercicio de la función jurisdiccional, obtiene una cualidad que solo ella puede lograr: la autoridad de la cosa juzgada.

## **1.2.3 CLASES DE JURISDICCIÓN: CONTENCIOSA Y VOLUNTARIA**

### **A) JURISDICCIÓN CONTENCIOSA**

Es la resolución de litigios mediante la aplicación del derecho y de criterios de justicia, en esta el juez ejercita su función jurisdiccional.

### **B) JURISDICCIÓN VOLUNTARIA**

Sin embargo, en esta no existe conflicto de intereses pero la ley exige que para acreditar un hecho o un derecho debamos acudir ante la autoridad jurisdiccional para que el juez mediante una resolución nos acredite ese hecho o derecho.

## **1.3 LEGITIMACIÓN**

### **1.3.1 QUÉ ES LA LEGITIMACIÓN**

Es la situación jurídica en que se encuentra un sujeto y en virtud de la cual puede manifestar válidamente su voluntad respecto a una determinada relación de derecho, afectándola en algún modo.<sup>5</sup>

Es decir, es el señalamiento que hace la ley para que una persona pueda acudir al proceso como actor o como demandado pero siendo parte de la relación jurídica material.

### **1.3.2 CLASES DE LEGITIMACIÓN**

#### **A) LEGITIMACIÓN AD CAUSAM**

Couture define a la legitimación ad causam – en la causa como la “condición jurídica en que se halla una persona con relación al derecho que invoca en un juicio, ya sea en razón de su titularidad o de otras circunstancias que justifican su pretensión”.<sup>6</sup> Y de esta forma podemos deducir que es la autorización que la ley otorga a una persona para ser parte en un proceso determinado, por su vinculación específica con el litigio.

---

<sup>5</sup> De Pina Rafael. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa. 26ª ed. México D.F. 1998. p. 353.

<sup>6</sup> Ovalle Favela Jose. Op. Cit. Supra (2) p. 269.

## **B) LEGITIMACIÓN AD PROCESSUM**

En este sentido considero conveniente también tomar la definición de Couture respecto a la legitimación ad processum – legitimación procesal considerándola como la “aptitud o idoneidad para actuar en un proceso, en el ejercicio de un derecho propio o en representación de otro”.<sup>7</sup>

De esta manera se aduce que una persona puede tener capacidad de ser parte y capacidad procesal pero regularmente las leyes exigen que las partes tengan, además, la condición particular y concreta de la legitimación en la causa, que se deriva de su vinculación con el litigio objeto del proceso de que se trate. Y que estos son presupuestos procesales que el juzgador debe analizar y resolver de oficio, aun sin que la contraparte las haya objetado por vía de excepción.

### **1.4 ACCIÓN**

#### **1.4.1 QUÉ ES LA ACCIÓN**

El eminente procesalista Couture, en principio nos dice que la acción es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la solución de un conflicto de interés.

La acción como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de interés, nace precisamente cuando el derecho material es violado.

---

<sup>7</sup> Ibidem p. 269.

Para nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Acción procede en juicio, aún cuando no se expresa su nombre, con tal que se determine con claridad, cual es la causa de la prestación que se exige del demandado. Jurisprudencia 15, Apéndice al tomo CXVIII, Pág.39.

## **1.4.2 CLASES DE ACCIÓN EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

Ubicando el tema dentro del campo propio y correspondiente al derecho procesal del trabajo, diremos que la doctrina ha elaborado una clasificación de las acciones sociales que corresponden a su campo: a) acciones de condena, b) acciones constitutivas, c) acciones declarativas.

Las *acciones de condena*, a su vez se dividen en acciones de dar o da hacer. Por ejemplo la reclamación del pago de salarios, del pago de horas extras, son acciones de dar, mientras que la obligación del empresario de extender el certificado de trabajo o la certificación de antigüedad en el empleo, pueden ser acciones de hacer o no hacer.

Las *acciones constitutivas*, son aquellas que se ejercitan cuando se busca la actuación de la Ley por medio de la actividad del órgano jurisdiccional del trabajo. Tienden a crear, modificar, o ratificar una relación jurídica entre las partes sujetas al conflicto laboral, por ejemplo las acciones de despido.

Las *acciones declarativas*, que por medio de éstas, el juzgador no pronuncia estrictamente una condena, sino que se limita a hacer constar la existencia de una relación jurídica de cuya certeza se duda.

La acción ordinariamente se encuentra sujeta, en cuanto a su vigencia, a un tiempo más o menos prolongado, dentro del cual debe ser ejercitada; en caso contrario se pierde por prescripción.

## **1.5 EXCEPCIONES**

### **1.5.1 QUÉ ES LA EXCEPCIÓN**

En primer lugar señalaremos la etimología de la palabra **excepción**, ésta proviene de ex y actio, y se traduce como negación de la acción. Es decir, es la oposición que el demandado formula ante la demanda.

Para el autor Caravantes "excepción es el medio de defensa o la contradicción o repulsa con que el demandado pretenda excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor."<sup>8</sup>

### **1.5.2 CLASIFICACIÓN DE LAS EXCEPCIONES**

La doctrina ha clasificado a las excepciones en dilatorias y perentorias, las primeras atacan el modo en que se ejercita la acción en juicio, mientras que las segundas atacan el fondo de la acción.

---

<sup>8</sup> Bermúdez Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. 3ª ed. México D.F. 1997. p.99.

De estas excepciones perentorias, existe una subdivisión: excepciones perentorias del juicio, como el caso de la incompetencia de jurisdicción y perentorias de fondo, que serían las excepciones de prescripción o la de pago.

Si bien las excepciones propiamente dichas y conocidas son cuatro: de incompetencia, falta de personalidad, inepta demanda y litispendencia. En nuestra Legislación Laboral únicamente hace referencia a la excepción de incompetencia, dentro de su artículo 878 fracción V, lo cual deja al arbitrio del demandado de oponer las que él considere.

# CAPÍTULO II

## DEL EJERCICIO DE LA ACCIÓN Y LA PRETENSIÓN

### 2.1 QUIÉNES PUEDEN SER TITULARES DE LA ACCIÓN EN MATERIA LABORAL

Este derecho de acción está integrado de tres elementos fundamentales, que son: el elemento personal, el elemento real y el *petitio*.

El primero de ellos está constituido por las dos personas comprometidas en la situación de hecho en nuestro caso patrón y trabajador, que ha de compararse con la norma general y abstracta del derecho objetivo; el segundo elemento, llamado real, más conocido como *causa petendi*, está conformado por los hechos que, al ser comparados por la norma, destacan la situación jurídica. El tercer y último elemento, que configura el elemento de acción, el *petitio*, que es lo que se pide del órgano jurisdiccional.

Señalados estos tres elementos constitutivos de la Acción, debemos concluir que a falta de alguno de ellos, lógicamente no existirá la acción como una realidad jurídica, porque como manifiesta acertadamente el maestro Leal Morales, es inconcebible una acción sin alguien, una acción que no opere sobre una situación de hecho; tampoco se concibe una acción que no tiende a que la

jurisdicción adopte alguna decisión, que no contenga alguna suplica al poder jurisdiccional del Estado.

Compete entonces ser titulares en el ejercicio de la Acción en materia laboral por regla general: al patrón ya sea como persona física o moral y al trabajador o los sindicatos.

Y excepcionalmente en casos especiales quien tenga demostrado un interés jurídico, que en este caso puede ser él o los beneficiarios del titular del ejercicio de la Acción.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación define a este interés jurídico para actuar como "la necesidad de obtener ventaja protegida por la ley mediante los órganos jurisdiccionales del Estado, de modo que sin la intervención de estos, sufriría un daño el titular del derecho. Surge esta necesidad no sólo cuando hay un estado de hecho contrario al derecho..., sino también cuando... existe un estado de hecho que produce incertidumbre sobre el derecho, y que es necesario eliminar mediante la declaración judicial para evitar las posibles consecuencias dañosas".<sup>9</sup>

## **2.2 TITULAR DIRECTO DE LA ACCIÓN EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR**

El titular directo de la Acción en caso de muerte del trabajador será quien reúna la calidad de dependiente económico del trabajador como establece la Ley Federal del Trabajo y en tal caso será denominado el " *beneficiario* " en el juicio laboral correspondiente.

---

<sup>9</sup> Ovalle Favela José. Op. Cit. Supra (2) p 165



## **2.2.1 DEPENDIENTES ECONÓMICOS DEL TRABAJADOR**

El ser dependiente económico es el principal presupuesto para poder ser declarado beneficiario.

La calidad de poder ser beneficiario no siempre implica el derecho. Para esto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 501 establece muy particularmente que personas pueden ser beneficiarios en caso de muerte del trabajador, las condiciones y las calidades que deben reunir cada una de estas y en especial la forma en que podrán participar para concurrir en juicio laboral y son las siguientes:

### **I. La esposa o esposo y los hijos;**

La viuda o viudo deberán haber dependido económicamente de la parte trabajadora y tener una incapacidad de 50% o más;

Los hijos deberán ser menores de dieciséis años y los mayores de esta edad solo si tienen una incapacidad del 50% o más;

### **II. Los ascendientes;**

Los padres pueden concurrir 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, la concubina.**

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; y

Concurrirán con la persona con la persona que reúna los requisitos de la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él.

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

## **2.3 QUIÉN PUEDE SER ACTOR EN MATERIA LABORAL**

En materia laboral el titular de la Acción y Actor puede ser el patrón, sindicatos o trabajador.

Y como podemos ver en casos especiales el beneficiario del trabajador que reúna alguna de las calidades mencionadas en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo y reclame oportunamente su derecho podrá ser reconocido de inmediato por la Junta como Actor en el Juicio Laboral correspondiente.

### **2.3.1 RECONOCIMIENTO DEL BENEFICIARIO COMO ACTOR**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 115 señala que "los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio".

Para lo cual Bastará con reunir la calidad de "beneficiario", y así se podrá ser reconocido como titular directo de la acción y Actor.

En lo particular considero muy conveniente esta disposición ya que elimina a toda costa el juicio sucesorio que como se sabe puede ser muy extendido, pero en materia laboral atendiendo a sus principios como son inmediatez, sencillez, economía, etc., permiten comparecer en Juicio a estos beneficiarios de una manera sencilla y a su vez se les otorga un procedimiento breve y especial para reclamar sus derechos.

## **2.4 PRETENSIÓN**

### **2.4.1 QUÉ ES LA PRETENSIÓN**

El interés jurídico es solo una de las dos condiciones que se necesitan para que proceda el ejercicio de la acción, y la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que "siendo el interés un requisito para el ejercicio de la acción, si aquel falta, ésta no puede ejercitarse y el juzgador puede, aun de oficio,

abstenerse de estudiarla, por ser de orden público el cumplimiento de los requisitos (sic) requeridos para el ejercicio de la acción”.

Y la segunda condición es la pretensión que se traduce en la petición (petitum), la reclamación concreta que formula la parte actora ante el juzgador contra la parte demandada en relación con un bien jurídico.<sup>10</sup>

En la demanda la parte actora no se debe limitar a expresar “lo que pide” de la contraparte, sino que normalmente debe señalar también el fundamento de su petición (causa petendi). Es decir, deberá apoyar los hechos y las disposiciones jurídicas que invoca la parte actora en apoyo a su pretensión.

El beneficiario al momento de ser reconocido por la Junta entonces ya habrá acreditado su interés jurídico y por consecuencia podrá hacer valer su derecho, y es el momento en que deberá manifestar sus pretensiones que serán las mismas a las que hubiese tenido derecho a reclamar el trabajador.

---

<sup>10</sup> Ibidem, p. 167.

# **CAPÍTULO III**

## **QUÉ ES EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

### **3.1 DEFINICIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del Trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el capital y el trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos.

También puede afirmarse que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia del derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del Trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales.

Para el maestro Trueba Urbina " es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico o económico de las relaciones obrero patronales, interobreros o interpatronales.

El fin del derecho procesal del trabajo es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales.

Stafforini, nos dice: El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Mas la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el derecho procesal del trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social.<sup>11</sup>

Para el jurista Méndez Pidal, este derecho es el medio por el cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo en orden al ejercicio de una acción procesal social, por cuyo conducto se facilita la ejecución y actuación del derecho social, material o sustantivo.

De las definiciones anteriores se desprende la existencia de tres principios fundamentales en que debe basarse toda la estructura del proceso laboral: 1. Tecnicismo, 2. Rapidez, 3. Economía.

El tecnicismo debe ser un principio rector impregnado de ciencia jurídica que, por medio de un proceso sencillo desprovisto de rebuscamiento y siendo notoriamente flexible, contenga a la vez algo de lo que parecería su contrario. Además de que deben encuadrarse también reglas precisas a las cuales están obligadas a sujetarse las dos partes en conflicto, pues en este caso la firmeza de las normas procesales garantiza el principio de la seguridad jurídica.

---

<sup>11</sup> Bermúdez Cisneros Miguel. Op. Cit. Supra (8) p. 19.

La rapidez como otro de los principios fundamentales del derecho procesal salta a la vista cuando en todas las disposiciones procesales contenidas en la ley, el legislador busca aquella que de prontitud a la resolución. En términos generales puede afirmarse que la justicia suministrada a través de los procesos lentos o tardíos, aun siendo justicia, resulta ineficaz. Por lo tanto mediante esta celeridad, se busca una justicia que contrariamente a la tradicional, sea pronta y expedita.

Por último la economía, como factor característico del proceso laboral, debe guardar también consideración especial hacia los que concurren en demanda de justicia, que son trabajadores y que la mayoría de las veces lo que pleitean es su propio salario.

### **3.1.1 PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL**

Los principios del proceso laboral, establecidos en las reformas de 1980 se encuentran principalmente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que contiene los siguientes:

- Conciliación
- Gratuidad
- Inmediación
- Oralidad
- Economía
- Publicidad
- Inquisitivo
- Concentración
- Sencillez
- Tutelar o de Equilibrio Procesal
- Equidad
- Interpretación Favorable al Trabajador en la Aplicación de la Norma Laboral
- De Buena Fe
- De Inicio a Instancia de Parte

- Suplencia de los Defectos en la Demanda del Trabajador
- Continuación de Oficio del Procedimiento
- Relevo de la Carga de la Prueba en Beneficio del Trabajador
- Celeridad

### **3.1.1.1 CONCILIACIÓN**

Para la Organización Internacional del Trabajo, la conciliación es: “ Una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo”.

Respecto a ello Johannes Sehregle nos dice: La conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto, con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan allanar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo”. El mismo autor agrega que el objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes y que nunca será objetivo de una conciliación determinar quien tiene la razón o quien carece de ella, sino simplemente acordar.<sup>12</sup>

Por su parte el jurista Montenegro Baca, afirma: “ La justicia del trabajo no se basa en la fórmula Justiniana de dar a cada uno lo que le pertenece, sino dar a cada uno según sus necesidades, de ahí que en la conciliación laboral, se tiene

---

<sup>12</sup> Ibidem p. 67



que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del trabajador".<sup>13</sup>

Los principales requisitos de la conciliación laboral son los siguientes:

- a) La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.

La obligatoriedad que debe guardar la conciliación en el derecho procesal del trabajo, en nuestro país se desprende del artículo 875 de la Ley, que expresamente determina que la audiencia inicial del proceso consta de tres etapas, señalando como la primera la etapa de conciliación. A través de la conciliación se busca adherir a las partes mediante la celebración de un convenio que permita conservar, dentro de la justicia social, el equilibrio entre los factores de producción.

- b) La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de reclamo.

La razón por la que debe ser previa, está en el propósito de evitar los reclamos o demandas laborales dentro ya de la litis, esto es, que en esta etapa de conciliación se puede llegar a un acuerdo, mediante fórmulas o medios probatorios que las propias partes aporten de común acuerdo, evitando que ya dentro del juicio, se presenten pruebas que alguna de ellas no acepte o esté en desacuerdo. El propósito de este requisito es tratar de ya no complicar más la situación en que se encuentren trabajador y patrón.

- c) La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.

---

<sup>13</sup> Ibidem p. 68.

Como ya se dijo la tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de la demanda, tomando esto como una obligación del Tribunal para llevar a cabo ésta etapa, pero también puede hacerse en cualquier estado de la litis, en virtud de que nada impide que el Tribunal pueda intentar la conciliación en cualquier otro momento del desarrollo del proceso. Entendiendo esto como una facultad y no un deber del Tribunal de realizarlo.

d) Debe expresar la libre voluntad de las partes.

Es necesario que las mismas partes expresen de manera voluntaria la manera de cómo quieren resolver su conflicto, pues solo así logrará el efecto de validez tal etapa, de otra manera sin la aceptación del convenio por alguna de las partes, presentándose algún vicio en la voluntad de las mismas, ésta se vería afectada de nulidad.

e) La conciliación debe ser celebrada ante autoridad competente.

Tal como lo previene el artículo 876 de la Ley Laboral, será la autoridad quien en todo caso propondrá las bases de conciliación, haciendo ver al patrón y trabajador los inconvenientes que implica persistir en el intento de llevar el juicio laboral hasta sus últimas consecuencias. La autoridad competente, además, advertirá a los interesados sobre las ventajas de abreviar la controversia, si ambas partes ceden en poco a sus pretensiones. El funcionario que intervenga en el acto debe instruir a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones laborales.

f) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

Una vez que se ha llegado a la concretización del acuerdo entre ambas partes, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada. Esto tendrá como finalidad garantizar seguridad jurídica en el proceso, es decir, que una vez celebrado tal convenio y estando debidamente cumplimentado, no podrá sustanciarse nuevamente esa misma controversia ante los Tribunales. Ello en virtud de que contra cosa juzgada no podrá admitirse ninguna inconformidad, más aún que se trata de un acuerdo a que ambas partes llegaron, no es aceptable, que alguna de ellas posteriormente se desista de lo que voluntariamente ha expresado en el acto de conciliación.

Ya analizados los requisitos de este importante principio, debe decirse que la conciliación se debe desarrollar con la participación

### **3.1.1.2 PUBLICIDAD**

Se refleja en un doble aspecto, en cuanto a que las audiencias y el procedimiento en general es público, y solo en casos excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada, y también en el sentido a que refiere Carnelutti, al establecer a la moderna tendencia publicista, toda vez que el interés público y social se sobrepone a la voluntad de las partes.

Además, en otro aspecto, el procedimiento es de orden público por su imperatividad, tal y como lo establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una de sus Jurisprudencias: "El procedimiento judicial es de orden público, por lo que es inconducente conceder la suspensión que tienda a detenerlo". Apéndice al tomo XCVII, P.1515.

### **3.1.1.3 GRATUIDAD**

Las actuaciones laborales son gratuitas, principio que está consagrado en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, al decir: "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno".

### **3.1.1.4 PRINCIPIO INQUISITIVO**

Existen tres sistemas en que puede impulsarse el procedimiento: el sistema legal, el sistema dispositivo, y el sistema inquisitivo.

En el sistema legal es la ley quien impone al Tribunal y a las partes del cumplimiento de determinados actos procesales; el sistema dispositivo el impulso corresponde a las partes, mientras que en el sistema inquisitivo es el Tribunal quien tiene la facultad de ordenar diligencias procesales.

El derecho procesal del trabajo y más concretamente el sistema procesal laboral mexicano adopta el último de los sistemas mencionados, aunque no en toda su intensidad, ya que si bien la demanda, acto constitutivo del proceso y, por consiguiente, de la relación procesal, continúa siendo una actividad propia del interesado. También es cierto que la ley faculta en varios momentos procesales, para que sea el propio Tribunal quien, sin que exista instancia de parte dicte las medidas pertinentes a la prosecución del proceso.

### **3.1.1.5 INMEDIACIÓN**

La esencia de este principio debe consistir en que durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y con el Presidente del Tribunal encargado de dirimir el debate y que éste por igual, se comunique con las partes y con las demás personas intervinientes en el proceso.

Al definir el principio Couture nos dice: " Es el contacto directo de los litigantes con el Juez y de la recepción de la prueba directamente por el Juez, sin intermediarios".

La intermediación tiene una estrecha vinculación con la oralidad, porque en este sistema la relación entre los litigantes y de éstos con el Presidente del Tribunal es directa e inmediata.

Además, éste principio de intermediación está íntimamente vinculado con el de concentración procesal, es decir, que mediante los principios de intermediación se encuentra el juez en un estado de relación directa con las partes, recibiendo personalmente las pruebas, además de que los principios de oralidad y de concentración no resultarían efectivos si no fueran compaginados con el intermediación.

### **3.1.1.6 CONCENTRACIÓN**

Se manifiesta en la acumulación de los juicios. No estaba prevista en la Ley de 1970, responde también al principio de economía procesal y a evitar disparidad

de criterios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto, así como el de mantener la unidad en la continencia de la causa.

Este principio consiste en que los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos.

Para Couture, este es el principio mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos de la jurisdicción deberá, realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos y de concentrar en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sea menester realizar.

El principio tiende a acelerar el proceso, a eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, con la finalidad de que en la memoria del juzgador no desaparezca las impresión de las actuaciones que se vayan realizando, de tal modo que el laudo refleje fielmente el resultado del debate en el menor tiempo posible. En ello radica la gran importancia de este principio, pues en cuanto mejor se cumpla, mayor es la oportunidad que tendrá el juez para apreciar todos y cada uno de los elementos o medios de prueba que se aporten al mismo.

Este principio de concentración consiste en reunir el menor número de audiencias, y etapas procesales posibles.

Y al no observar este principio, el proceso laboral perjudicaría los intereses de las partes, además, que de no cumplirse este principio de concentración se estaría ante una contradicción con la justicia laboral, que por su carácter social, requiere ser pronta y expedita en beneficio de las partes contendientes en el juicio.

### **3.1.1.7 ORALIDAD**

El proceso laboral es predominantemente oral, lo que según Chiovenda tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aunque suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes, la comparencia personal es indispensable en las audiencias, requiriéndose la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, según previene el artículo 713, y la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus réplicas, contrarréplicas y objeciones de viva voz, de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

El proceso oral es superior y puede adaptarse con facilidad a la problemática jurídica de la vida moderna, porque a través de él se logra garantizar una justicia más económica, simple y, sobre todo más rápida.

Tradicionalmente el tipo de procedimientos está determinado por el medio de expresión que en él se use: el elemento oral o escrito. En el procedimiento oral las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz; así mismo, el laudo o sentencia que en él se dicta es pronunciado por el mismo juez Presidente del Tribunal que recibió la prueba del juicio; esto es, con el que hubo inmediación.

Los elementos fundamentales en que se basa el principio de la oralidad son: a) el predominio de la palabra, b) la inmediación entre el juzgador y las partes.

En lo que concierne al primero, diremos que no existe procedimiento exclusivamente oral o escrito. Aún en el que domine la oralidad la escritura será siempre necesario porque desempeña un doble papel dentro del juicio: en primer

lugar prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de los litigantes, etc., y en segundo término fija los anteriores elementos para posibilitar el juicio de amparo.

Ahora bien, en cuanto a la inmediación que debe reinar entre el juzgador y las partes como elemento necesario en el procedimiento oral es fundamental, a fin de que aquél que resuelva, efectúe una justa valoración de las pruebas ante él reunidas, entrando en relación directa con las partes, con los testigos, peritos, etc., de modo que pueda escuchar las declaraciones, captando inmediatamente las impresiones que le servirán para formular sus conclusiones.

La prioridad del elemento oral no debe entenderse como exclusión radical de la forma escrita en los juicios, sino que, por el contrario, la requiere por los principios de documentación ya razonados. Sin embargo, el principio de la oralidad pretende que la mayor parte de la secuela procesal se desarrolle en forma verbal y ante Tribunal que va a resolver, por lo que casi obligadamente, hablar de oralidad en el proceso es hablar de inmediatez. Se dejan constancias escritas con los fines ya señalados, sin que ello quiera decir en ningún momento que el proceso no fue adoptado de oralidad.

El establecimiento de la oralidad en el juicio laboral ha resultado tan substancioso, que algunas otras ramas procesales vuelven ahora sus ojos hacia las nuevas estructuras procesales, que como la laboral, incluyen a la oralidad como una característica de remodelamiento y efectividad en el orden procesal.



### **3.1.1.8 SENCILLEZ**

Se refiere a la ausencia de formalismos en el procedimiento, pudiendo limitarse las partes a precisar, los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten.

Este principio se equipara al de inconformidad, en virtud del cuál el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón, y bastará con que precise en su demanda el lugar en donde prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

Se refleja también en la facultad discrecional de las Juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas que al efecto establece la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta los documentos exhibidos. Así mismo en el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, que se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y las accesorias que correspondan, aunque no se señalen expresamente.

### **3.1.1.9 ECONOMÍA**

Se traduce en la eliminación de las audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos, en la simplificación del número de audiencias, donde opera también el principio de concentración, ya que en el procedimiento ordinario se establece, según el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, una primera audiencia de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, continuándose la audiencia

aunque no concurra ninguna de las partes. En la segunda fase, el desahogo de las pruebas, y en la tercera se pasa a la audiencia de discusión y votación del proyecto del laudo formulado por el auxiliar.

### **3.1.1.10 TUTELAR O DE EQUILIBRIO PROCESAL.**

El párrafo segundo del artículo 685 presenta la innovación de dos importantes y controvertidas hipótesis de intervención de las Juntas al recibir la demanda del trabajador: subsanar la demanda incompleta, donde la Junta actúa de oficio, y la declaración de la demanda obscura e irregular, lo que corresponde al propio trabajador. A lo anterior se hace necesario agregar el segundo párrafo del precepto mencionado: " Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta al momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga, la Junta prevendrá al trabajador, para que la subsane dentro de un término de tres días.

### **3.1.1.11 DE BUENA FE**

El proceso laboral debe basarse en el principio de buena fe para contribuir en el esclarecimiento de los hechos, de otra manera no sería justo que la Junta resolviera a favor de alguna de las partes, cuando siempre mantuvo en el error al Juzgador. Al respecto la propia Ley Federal del Trabajo establece en su artículo

891 que la Junta sancionará a las partes o sus representantes que obren con dolo o mala fe.

### **3.1.1.12 EQUIDAD**

Constituye un principio general de interpretación y de integración de la norma, matizada por la sensibilidad jurídica del Juzgador. En materia laboral la equidad es considerada como una fuente del derecho laboral, misma que se encuentra reconocida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, en razón de que la aplicación de la equidad en los juicios laborales es una función integradora del mismo derecho, y ésta labor de complementación la realiza llevando un criterio sano al punto concreto y fino de la idea contenida en la norma, hasta hacerse realidad en el caso concreto.

### **3.1.1.13 INICIO A INSTANCIA DE PARTE**

Esto quiere decir que si los sujetos de la relación laboral o los terceros interesados, no instan al órgano jurisdiccional para que actúe, este no puede intervenir de oficio en los conflicto de trabajo, por eso tienen que ser las partes las que requieran su intervención y actuación de la autoridad laboral, aclarándose que no es lo mismo acudir ante la Junta a solicitar su intervención en el asunto, que intervenga una vez que ya ha iniciado el mismo, pues en este último caso sí será la Junta quien de oficio procurará la continuación del litigio.

Es decir, la demanda se inicia a instancia de parte, pues resulta ilógico que sea la Junta quien demande algo a favor del trabajador cuando no sabe o no conoce si éste tiene un conflicto laboral.

#### **3.1.1.14 INTERPRETACIÓN FAVORABLE AL TRABAJADOR EN LA APLICACIÓN DE LA NORMA LABORAL**

Significa que debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador, en la aplicación de la normatividad Laboral vigente, cuando existan dudas en relación a lo establecido por la Ley.

#### **3.1.1.15 LA SUPLENCIA DE LOS DEFECTOS DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR**

Es quizá el principio de la suplencia de los defectos de la demanda del trabajador, el que mayor influencia tiene en la transformación del procedimiento laboral, y el que define la naturaleza de dicho procedimiento.

El artículo 685 reformado de la Ley, establece en su segundo párrafo que: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin

perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de ésta Ley".

Es entonces obligación de la Junta expresar, al admitir la demanda, aunque no lo haya hecho el trabajador, cual es la acción que éste ejercita y cuales son las prestaciones que reclama; es este acto del órgano jurisdiccional el que constituye la suplencia de los defectos de la demanda y, por tanto, la litis tendrá que formarse necesariamente, no en función de esa acción, ni de esas prestaciones, sino en relación con los hechos narrados por el trabajador, siendo ello la finalidad de la controversia.

### **3.1.1.16 EL RELEVO DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR**

Otro principio rector que estructura el procedimiento laboral, es el relevo de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, al que explícitamente se refiere el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el cual obliga a la Junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, así como para tal efecto requerir al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las Leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando existe controversia sobre: a) fecha de ingreso del trabajador, b) antigüedad del trabajador, c) faltas de asistencias del trabajador, d) causa de rescisión de la relación de trabajo, e) terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, f) constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, g) el contrato de trabajo, h) duración de la jornada de trabajo, i) pago

de días de descanso y obligatorios, j) disfrute y pago de vacaciones, k) pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad, l) monto y pago de salario, m) pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, e n) incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda y del IMSS.

Al obligar tal disposición al patrón a que pruebe su dicho en estos puntos, lo constriñe a concretar su contestación en función de los hechos narrados por el trabajador, a fin de lograr una verdadera contestación dentro de la litis, porque lo obliga definir no simple y llanamente que no es cierto el hecho narrado por el trabajador, sino expresar que es lo que realmente ha sucedido en función de tal hecho.

En realidad de todo lo anterior se deduce que el principio de relevo de la carga de la prueba regulado en el artículo 784, no viene a destruir el principio general, aceptado en todos los sistemas procesales, de que quien afirma tiene la obligación de probar y no el que niega, salvo que su negativa involucre una afirmación, sino que sólo viene a determinar una excepción a dicho principio, en función de la peculiar naturaleza de la relación laboral, de ahí que éste principio se aplique exclusivamente a personas involucradas en una relación laboral, al patrón y trabajador.

### **3.1.1.17 LA CONTINUACIÓN DE OFICIO DEL PROCEDIMIENTO**

A este principio se refiere fundamentalmente el artículo 718 de la Ley Federal del Trabajo, que ordena que la audiencia o diligencia, que se inicie en día y hora hábil, podrá continuarse hasta su terminación sin suspenderla y sin necesidad de habilitación y que en caso de que se suspenda, deberá continuarse al día siguiente hábil.

En nuestra Ley Laboral encontramos al efecto artículos que explican claramente la aplicación de este principio, en los cuales determina la participación de oficio por parte de la Junta, como el artículo 719, que establece que cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, se hará constar en autos la razón por la cual no se practicó, y se señalará en el mismo acuerdo el día y hora para que tenga lugar la misma.

El Capítulo XI del Título catorce de la Ley, relativo a la continuación del proceso, especialmente en su artículo 771, contiene la obligación a cargo de los Presidentes de las Juntas de que los juicios que se tramiten ante ellas no queden inactivos, proveyendo para tal efecto, lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, lo cual coincide con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 686, que obliga a las Juntas a ordenar la corrección de cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, a fin de que éste no se vea interrumpido o retardado.

La Junta llevará a cabo la audiencia, aún cuando no concurra ninguna de las partes, teniéndose por reproducida la demanda del trabajador si éste fuese el ausente y por confesada si el ausente fuese el demandado, aunque sin vedarle el derecho de presentar pruebas en el periodo correspondiente.

### **3.1.1.18 CELERIDAD**

La declaración del derecho y, sobre todo, su ejecución, siempre deben ser realizadas con prontitud, porque en ellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo.

Para buscar esta celeridad, nuestra legislación se recurre a diversos medios: desde algunos de los anteriores principios fundamentales, hasta acciones secundarias, siempre y cuando con ellas se logre dotar de mayor rapidez al juicio laboral.

La oralidad es indudablemente uno de los factores que en mayor medida pueden coadyuvar a esa finalidad, ya que convierte en determinantes para la aceleración del proceso, la presencia de las partes en la exposición razonada de sus pretensiones, así como la declaración de todos aquellos involucrados en el proceso.

Se debe señalar que esta búsqueda de celeridad afortunadamente ha simplificado las formas procesales en materia laboral, despojándolas, en lo posible, de formulismos pesados e inútiles, lo cual además de proporcionar facilidad en estos trámites, brinda la oportunidad de promoción y defensa, muchas veces sin el auxilio profesional a cualquier patrón o trabajador que se pueda ver amenazado en lo más fundamental de sus derechos.

## **3.2 EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

### **3.2.1 JUICIO ORDINARIO LABORAL**

#### **3.2.1.1 DEMANDA**

El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados por la Ley Federal del Trabajo.



El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de partes o la Unidad receptora de la Junta Competente, la cual lo turnará al pleno o la Junta Especial que corresponda, el mismo día, antes de que concluyan las labores de la Junta.

El Licenciado Euquerio Guerrero define a la demanda como la petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva.<sup>14</sup>

La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que este emita un fallo contra el demandado, nos dice Kisch.

La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por

---

<sup>14</sup> Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 21ª. ed. México 2000. p. 485.

inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no ocurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, para el efecto de regularizar el procedimiento.

### **3.2.1.2 NOTIFICACIONES**

En el mismo acuerdo, en el que señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no ocurre a la audiencia.

La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio, nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieron a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurren se

les notificará por boletín o en los Estrados de la Junta , y las que no fueren notificadas se les hará personalmente.

Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta ley.

Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo, y faltando ese, la notificación se hará en el ultimo local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijaran las copias de la demanda en los estrados de la Junta.

Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajo el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetara al procedimiento establecido en el artículo 743 de la Ley Laboral en lo conducente debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el del centro de trabajo donde presta o presto sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- a) El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- b) El auto de radicación del juicio, que dicten las juntas de conciliación y arbitraje en los expedientes que les remitan otras juntas;
- c) La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- d) El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- e) La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- f) El auto que cite a absolver posiciones;
- g) La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- h) El laudo;
- i) El auto que conceda termino o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- j) El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- k) En los casos a que se refiere el artículo 772 de la ley laboral; y
- l) En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

- 1) El actuario se cerciorara de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;
- 2) Si esta presente el interesado o su representante, el actuario notificara, la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurara de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquella.
- 3) Si no esta presente el interesado o su representante, se le dejara citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;
- 4) Si no obstante el citatorio, no esta presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren estos cerrados, se fijar una copia de la resolución en la puerta de entrada;
- 5) Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, esta se hará por instructivo que se fijara en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y
- 6) En el caso de que en el escrito de demanda se haya señalado domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo el trabajador, el actuario se cerciorara de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos estos casos, el actuario asentara razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejara una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local esta cerrado, se fijara la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

El actuario asentara razón en autos.

El pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.

Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el boletín laboral, salvo que sean personales. cuando la Junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la Junta.

El secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijara diariamente en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del boletín laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el secretario. la publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el numero del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

A) Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contraria en la ley; y

B) Las demás; al día siguiente al de su publicación en el boletín o en los estrados de la Junta.

Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contraria en la ley.

Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la ley exista disposición en contrario.

La cedula de notificación deberá contener, por lo menos:

- 1) Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- 2) El numero de expediente;
- 3) El nombre de las partes;

- 4) El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y
- 5) Copia autorizada de la resolución que se anexara a la cedula.

Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este capítulo.

### **3.2.1.3 AUDIENCIAS**

Se ha dicho que El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. Es decir, ésta audiencia consta de tres etapas constitutivas: la de conciliación, la demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Una segunda audiencia es en la que se comprende la de desahogo de pruebas, y de alegatos.



### **3.2.1.4 CONCILIACIÓN**

La primera **etapa de conciliación** tiene por objeto tratar de avenir a las partes a fin de evitar el juicio.

A esta etapa tienen que concurrir personalmente, si se trata de persona moral, deberá concurrir su representante legal con el debido poder notarial que señalan la Ley y la jurisprudencia. En el juicio laboral no debe usarse el mismo poder que comúnmente se utiliza en los otros procedimientos jurídicos. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado ( art.692, L.F.T.).

La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados:
- II. La Junta intervendrá para la celebración de platicas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio,
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse , y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley,

- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones ( art. 876 L.F.T.).

Como se advierte, la finalidad de tales preceptos es la de obligar a las partes a concurrir personalmente a la conciliación independientemente de que se llegue a un arreglo o no, según se expresa en la exposición de motivos, con el propósito de que el encuentro directo entre los interesados propicie el entendimiento para solucionar el conflicto.

La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

### **3.2.1.5 ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES**

La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes, y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación de la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversias, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación simple y pura del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si ni lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente, al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

La audiencia de demanda y excepciones se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si es el demandado el que no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

### **3.2.1.6 ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS**

Primeramente es necesario mencionar que la prueba no es otra cosa que la convicción que se forma en la mente del juzgador respecto de un hecho o un acto que no conoce, como sucede en todo negocio sometido a su conocimiento. Al partes al pretender cada una de ellas que le asiste el derecho, tratan de aportar al juzgador los elementos necesarios para que este forme en su mente la verdad de los hechos o actos en los que los contendientes fundan tal derecho.

La prueba ha sido calificada principalmente desde varios puntos de vista:

- A) Por el grado de convicción que produce en la conciencia de quien las aprecia: en plena y semiplena, la plena es aquella que por su naturaleza produce una convicción total o positiva del hecho no conocido, es decir, arroja una certeza total sobre la cuestión que constituyó su objeto. Y la semiplena es aquella que también por su naturaleza y por naturaleza entendemos el proceso que siguió para su formación- no llega a producir la convicción que la anterior, ya sea porque encierra una actitud falaz del que la aporta, o bien porque ha sido formada con notoria desvinculación entre ella y su objeto, produciendo así sólo un indicio de verdad.
- B) Reales y personales. Son reales cuando el conocimiento se adquiere por la inspección o análisis de un echo u objeto material, y personales si conducen a la certeza mediante el testimonio humano.
- C) Por el tiempo en que se produce la prueba: en constituida y preconstituida. La primera cuando ella se produce en el desarrollo del proceso y la segunda cuando se constituye con anterioridad al inicio del proceso a fin de prevenir de que en un futuro se torne en cosa de cuya certeza se dude dentro de un proceso, ya sea en cuanto su existencia propiamente dicha o en cuanto a las circunstancias esenciales que en él concurrieron.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus

pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado,

- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos,
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones relativas a las pruebas que contienen en la Ley Federal del Trabajo,
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas se otorgará a las partes termino para alegar y se dictará el laudo.

Los medios de prueba son esencialmente la manera a través de la cual el juzgador llega a formarse la convicción acerca de un hecho concreto, es decir, el medio que trasporta dicha convicción.

### **3.2.1.7 ETAPA DE DESAHOGO DE PRUEBAS**

La Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en ésta Ley, y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se pueda desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas que al efecto establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 884:

- I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado, o en su caso aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha,
- II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla, dentro de

los diez días siguientes haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere ésta Ley,

- III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias, si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación a solicitud de parte, la Junta se lo requerirá al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes, y
- IV. Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

### **3.2.1.8 ALEGATOS**

Desahogadas todas las pruebas se pasará a la siguiente etapa dentro de la segunda audiencia, que es la etapa de alegatos, que consisten en el informe que las partes rinden a la Junta, en el que contendrá el resumen y las consideraciones de interés para cada una.

Las partes principales del juicio, después de concluida la recepción de las pruebas, llega la fase procesal de los alegatos, o sea, de los razonamientos que formulan las partes, ligando lo sostenido por ellas en la demanda o en la contestación con las pruebas rendidas, para convencer a la autoridad de la procedencia, según sea el caso, de la acción o de la defensa.



El artículo 884 dispone que al concluir la recepción de las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Esta fase del juicio tiene gran importancia, pues permite redondear los argumentos que se plantearon al iniciarse el proceso. Algunas veces las partes se reservan ciertos argumentos que no plantean en la demanda o en la contestación, siendo ésta la ocasión de hacerlo.

### **3.2.1.9 LAUDO**

La palabra laudo significa decisión o fallo que dictan los Tribunales. En el derecho mexicano del trabajo los laudos poseen una especial característica : se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoyen. Dentro de la doctrina jurídica, son clásicos los tres sistemas operantes en cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en juicio: prueba legal o tasada, prueba libre y sistema mixto.

La prueba legal es un sistema en que el legislador fija reglas de carácter general, y de acuerdo con ellas, ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba, es decir, el valor probatorio es fijado por la Ley.

El sistema de prueba libre se caracteriza porque el legislador concede un libre arbitrio al juzgador, a fin de que valore las pruebas ante él desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación previa, absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación, y en su caso , convencimiento objetivo de las pruebas desahogadas.

En lo que se refiere al sistema mixto, éste es una conjunción de principios de los dos anteriores.

### **3.2.2 JUICIO ESPECIAL**

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 892 menciona cuales son los conflictos que se pueden resolver por un procedimiento especial como:

- I) Las disposiciones que establezcan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.
- II) La elaboración del escrito que contenga las condiciones de trabajo para la prestación de los servicios de los trabajadores mexicanos en el extranjero.
- III) Mantenimiento de las condiciones de habitabilidad de las habitaciones que lo trabajadores obtengan de los patrones, cuidado de las mismas, denuncia de defectos o deterioro, pago de las rentas, desocupación, uso o subarriendo de las habitaciones.
- IV) De las acciones individuales o colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento.
- V) Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma.
- VI) De las acciones que deriven del pago de la prima de antigüedad.

- VII) Repatriación o traslado de trabajadores de los buques al lugar convenido.
- VIII) Repatriación de los trabajadores de los buques, importe de salarios hasta la restitución al puerto de destino, e indemnización por no proporcionarles otro trabajo y demás prestaciones, cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro.
- IX) Trabajos encaminados a la recuperación de restos del buque, importe de salarios, bonificaciones y peligros arrostrados.
- X) Pagos de gastos a los tripulantes y sus dependientes y del menaje cuando sean cambiados de su base de residencia.
- XI) Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes ed aeronaves que se destruyan o inutilicen, pago de salarios y gastos de viaje.
- XII) En el Contrato Colectivo la determinación de pérdida de la mayoría de trabajadores y titularidad del mismo.
- XIII) La administración del Contrato Ley que corresponderá al sindicato que represente el mayor número de trabajadores, la pérdida de la mayoría produce la titularidad de la administración.
- XIV) Subsanan las omisiones del Reglamento Interior de Trabajo o revisar las disposiciones que se estimen contrarias a la Ley o normas de trabajo.
- XV) Suspensión temporal de las relaciones de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito e incapacidad del patrón. Por falta de materia prima

no imputable al patrón. Por falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que deba entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios.

XVI) Terminación colectiva de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o la incapacidad física o mental o muerte del patrón. Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. El concurso o quiebra legalmente declarados.

XVII) Terminación de las relaciones de trabajo por la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos que traiga como consecuencia la reducción de personal, así como para determinar las indemnizaciones a los reajustados,

XVIII) Pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

XIX) Resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando los trabajadores no están de acuerdo con la designación por el patrón de los médicos de la empresa.

- El procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor ofrecerá sus pruebas ante la Junta competente.
- La Junta con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado al demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la citada Ley que son: averiguar que personas

dependían económicamente del trabajador que haya tenido una muerte por riesgos de trabajo.

- La Junta al citar al demandado lo apercibirá de que de no concurrir a la audiencia en mención, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.
  
- La Junta procurará avenir a las partes.
  
- De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas.
  
- Solo si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, la junta señalará lugar, día y hora en que deberá practicarse.
  
- Concluida la recepción de pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

Como puede observarse este tipo de juicios especiales por lo general son sencillos y pueden llevarse poco tiempo, y quedan a cargo del Auxiliar y solo que el caso sea de extrema gravedad estará a cargo del Presidente de la Junta.

# **CAPÍTULO IV**

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES GENERALES DEL PATRÓN Y TRABAJADOR**

### **4.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES**

Conforme a lo establecido en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, son obligaciones de los patrones las siguientes:

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

Esta obligación que es general, obliga al cumplimiento tanto de las normas que emanan de la Constitución , como de la Ley, reglamentos, de los contratos e incluso de la costumbre, y que sean de aplicación según la naturaleza y actividades a que se dedique la empresa de que se trate.

Lógicamente, las normas de trabajo aplicables a las empresas y que el patrón tiene la obligación de acatar y cumplir, no podrán en ningún caso contravenir lo dispuesto en la Carta Magna, pues daría motivo al juicio de garantías correspondiente, así como tampoco producirá efecto legal, ni impedirá el

goce y el ejercicio de los derechos, la estipulación que sea contraria a las prevenciones consignadas en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo.

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

La obligación de pagar el salario, que según la Constitución debe efectuarse en moneda de curso legal, deriva de lo establecido en el artículo 20 de la Ley Laboral, cuando el mismo precepto señala que existe relación de trabajo al prestar un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El patrón para fijar el salario debe tener en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, debiendo siempre el salario ser remunerador y nunca menor al mínimo legal. Cuando el patrón pague cantidades inferiores al importe del salario mínimo general, será acreedor a las sanciones de prisión que al efecto establece la Ley Laboral.

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

Esta obligación es más que nada un interés por parte del patrón, ya que de no proporcionar los útiles para el trabajo, la ejecución del mismo no podrá llevarse a cabo, y ocasionaría un gran perjuicio al interés de la empresa.

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de

indemnización, garantía o cualquier otro. el registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

Es obligación legal del patrón tener en el centro del trabajo un local destinado para la guarda y cuidado de dichas herramientas de trabajo. En cuanto al registro de las mismas es importante llevarlo a cabo, con especificación de cada una de las herramientas, pues esto evitaría posibles diferencias o conflictos entre los mismos trabajadores, o entre estos y el patrón, si se llegasen a extraviar.

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

La observación a esta obligación por parte del patrón, hará que la prestación del servicio sea mucho más cómoda y eficiente.

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

Es indispensable el buen trato, respetuoso y debido a los trabajadores, lo cual concuerda con el principio de dignidad establecido en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, que el cual consigna que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

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

Las empresas tienen la obligación no solo de pagar por lo menos, el salario mínimo a sus trabajadores, sino también de darles constancia escrita del pago del



mismo y demás prestaciones que devengue el trabajador, con anotaciones claras y precisas de sus distintos conceptos, así como de los descuentos efectuados, la razón de los mismos y el periodo que comprenden, tanto los pagos como los descuentos efectuados.

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

El objetivo que persigue la Ley con los dos dispositivos anteriores es hacer que el trabajador esté debida y oportunamente informado de su tiempo de servicios en la empresa y de la fecha y cuantía de las percepciones que le fueron cubiertas por el patrón, a fin de que el trabajador pueda en su caso ejercer las acciones y reclamar los derechos y prestaciones laborales que le correspondan de acuerdo con la Ley y los contratos de trabajo, celebrados por ambas partes.

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

Esta obligación a cargo de los patrones es de carácter político, por la que deberán permitir a sus trabajadores lleven a cabo el ejercicio del sufragio en elecciones federales, estatales o municipales, permitiéndoles ausentarse o faltar a sus labores el tiempo necesario cuando coincidan las mismas con su jornada de trabajo.

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el numero de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de

trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

Atento a lo dispuesto por esta fracción, el patrón tiene la obligación de conceder permiso por faltar a sus labores a los trabajadores que necesiten desempeñar una comisión, siempre que ésta no exceda de seis años y se lo soliciten con la debida oportunidad y el número de los trabajadores no interrumpa o afecte la buena marcha de la empresa o negociación.

Consecuentemente durante el tiempo que dure la Comisión no se les pagará salarios a éstos trabajadores, a no ser que lo compensen al patrón con la prestación de sus servicios por un tiempo igual al autorizado a faltar.

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

Este dispositivo legal se vincula y hace posible el cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo que prescribe que: "Las vacantes definitivas, las provisionales mayores de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión."

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

La obligación patronal de establecer las mencionadas escuelas, "artículo 123 Constitucional", tiene su fundamento en lo dispuesto en el tercer párrafo del

inciso XII del artículo 123 de la Carta Magna que prescribe: las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de ésta fracción, situadas fuera de las poblaciones están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios a la comunidad.

XIII.- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

Esta obligación al igual que la anterior también es de carácter educativo, pues tiende a ser copartícipe a los patrones en una sensible preocupación y necesidad nacionales, la de alfabetizar a los grandes núcleos de población que carecen de la misma. El incumplimiento a ésta y la anterior obligación no son motivo de rescisión de relación o contrato de trabajo, sino de multas o sanciones económicas, que la propia Ley Laboral el efecto establece.

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen mas de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio mas de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

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

Una de las instituciones del derecho del trabajo más importantes y trascendentes, es la Capacitación y el Adiestramiento. En estas tareas de capacitación y adiestramiento deben intervenir las partes de la relación de trabajo, es decir, patrones y trabajadores, así como la Secretaría de Trabajo y Previsión social, como autoridad administrativa que tiene a su cargo supervisar y aprobar los convenios y los programas respectivos. A través de la capacitación y el adiestramiento se logra la superación del trabajador y su mejor nivel de vida, más y mejor producción y productividad y el desarrollo y progreso del país en general. Esta obligación de los patrones, constituye a su vez un derecho y también una obligación para los trabajadores.

En relación a ésta Institución de Capacitación y Adiestramiento, el artículo 153-a establece:

“Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a estos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la secretaria del trabajo y previsión social. en caso de tal adhesión, quedara a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas. (artículo 153-b)

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
2. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
3. Prevenir riesgos de trabajo;
4. Incrementar la productividad; y,
5. En general, mejorar las aptitudes del trabajador. (artículo 153-f).

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

De la fiel, responsable y oportuna observancia de ésta disposición podrán tanto el patrón como los trabajadores desarrollar las actividades en sus centros de trabajo en un ámbito de seguridad y efectividad en el desarrollo de las jornadas laborales. Además de preservar la salud y la seguridad del trabajador, se hace necesario prever y evitar la posibilidad de epidemias por lo que deben cumplirse cabalmente con lo dispuesto al efecto en las leyes y reglamentos en vigor.

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

Es clara y amplia ésta disposición legal , sanitaria y de seguridad, la que tiene como finalidad proteger la salud y la integridad física, orgánica y funcional de los trabajadores, así como la de proporcionarle oportunamente, en su caso, los primeros auxilios. Es de estimarse que deben cumplirse con estas obligaciones patronales, aunque el patrón tenga inscritos a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

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

Esta disposición de carácter sanitario tiende también a preservar la salud de los trabajadores individual y colectivamente, tratando de evitar o precaver las enfermedades y epidemias. Debemos considerar que el patrón queda relevado de éstas obligaciones cuando se encuentre incorporado al régimen de seguridad social, ya que en estos casos será el Instituto Mexicano del Seguro Social el que se subrogue en lugar del patrón y proporcione los citados medicamentos profilácticos.

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

Aunque sabemos que corresponde al Estado proveer de los servicios públicos y sociales que requiere la comunidad, en este caso cuando el patrón en su interés y beneficio, establece su empresa, industria, fábrica o centro de trabajo con las características señaladas en ésta fracción, en los lugares apartados de las poblaciones, es al patrón a quien la Ley Laboral impone ésta obligación de tener o reservar un terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de los servicios antes referidos. Del examen de ésta fracción se observa que el patrón solo tiene la obligación de proporcionar el terreno y no la de hacer las erogaciones necesarias para la construcción o instalación de tales servicios. Obligación que en la practica no se cumple debido a que el patrón además de la gran inversión que ha hecho en su negocio, implicaría una inversión adicional, que obviamente no beneficiaría a sus intereses.

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

Siempre que se trate de centros rurales de trabajo y media la solicitud al respecto del sindicato titular del contrato colectivo del trabajo vigente en la empresa de que se trate, el patrón tiene que cumplir con esta obligación de proporcionar un local, pero al propio tiempo tiene el derecho de exigir el pago de una renta por el mismo, la que será libremente por éste y el sindicato por lo que

implica una obligación para el patrón, pero al mismo tiempo un derecho a su favor, lo que resulta lógico y justo.

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

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

Para poder hacer tales deducciones, debe existir el consentimiento expreso y libremente manifestado del trabajador, el que podrá señalarse en los contratos individuales de trabajo. Si no existe esta manifestación expresa del trabajador, será nula toda disposición en el sentido de hacerle descuentos por este concepto a los salarios de los trabajadores, aunque se encuentre establecido en los contratos colectivos de trabajo.

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

El patrón tiene el deber de permitir y facilitar las inspecciones de las Autoridades del Trabajo a las que les corresponde legalmente vigilar el debido cumplimiento de las normas de trabajo por parte de los patrones. Dichas inspecciones suelen versar sobre el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad de higiene en el trabajo, capacitación y adiestramiento, reparto de utilidades, pago de salarios y demás normas legales de trabajo.



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

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

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

Primeramente hay que considerar que ésta disposición resulta omisa al no referirse a lo establecido por la Constitución y demás leyes o reglamentos o disposiciones dictadas al efecto, pues únicamente hace alusión a los reglamentos.

De lo anterior hay que tomar en cuenta que en la fracción V del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional dispone que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozará forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

Disposiciones de orden público y de obligatorio cumplimiento, sin que de alguna manera puedan ser alteradas, ni desconocidas por el patrón, bajo pena de nulidad, pues la fracción XXVII del propio apartado constitucional establece que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en

el contrato todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio de los trabajadores, y ,

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

Para el debido cumplimiento de esta disposición debemos recordar que por ministerio de Ley del Trabajo se deben constituir las siguientes comisiones mixtas, las que se integran en forma bipartitas; y a partes iguales entre representantes del patrón y de los trabajadores:

1. Comisiones para formar el cuadro general de antigüedades en la empresa.
2. Comisiones de seguridad e higiene en el trabajo.
3. Comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.
4. Comisiones para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa.
5. Comisiones para la formulación del reglamento interior de trabajo.
6. También de acuerdo con lo que se convenga en el contrato colectivo de trabajo pueden establecerse en la empresa comisiones mixtas para el cumplimiento de actividades sociales y culturales o económicas. Siendo las dos últimas no obligatorias por Ley.

La participación de los patrones en relación a esta obligación legal, se refiere a un doble aspecto, es decir, a integrar dichas comisiones, y a participar en su funcionamiento.

El Doctor Miguel Borrel Navarro, agrega una justa e importante obligación por parte de los patrones:

XXIX.- El escalafón contemplado en nuestra Ley del Trabajo. También constituye una obligación patronal el cumplimiento de las normas laborales con respecto al escalafón o derecho de preferencia de los trabajadores, a su antigüedad y derecho de ascenso, los que tienen su fundamento en el principio de la estabilidad en el empleo.<sup>15</sup>

XXX.- El artículo 136 contempla la obligación por parte del patrón, consistente en proporcionar habitaciones a los trabajadores. Precepto que dice:

“Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al fondo nacional de la vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.”

El fondo nacional de la vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

XXXI.- Obligación del patrón de tomar en cuenta los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso de los trabajadores.

---

<sup>15</sup> Borrell Navarro Miguel. Op. Cit. Supra (1) p. 234.

Artículo 154 LFT : Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

#### **4.1.1 PROHIBICIONES A LOS PATRONES**

Así mismo nuestra Ley Federal del Trabajo establece las prohibiciones que el patrón no deberá llevar a cabo, estas se encuentran señaladas en el artículo 133 de dicho ordenamiento, mismo que a la letra reza:

ARTICULO 133 LFT.- Queda prohibido a los patrones:

- I) Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II) Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

- III) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este;
- IV) Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- V) Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- VI) Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII) Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII) Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX) Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X) Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI) Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

## **4.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

Al igual nuestra Ley Federal del Trabajo establece en el precepto 134, cuales serán las obligaciones que los trabajadores deberán cumplir:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

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

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

IX.- Integrar los organismos que establece esta ley;

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

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

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

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

## **4.3 PRESTACIONES IRRENUNCIABLES PARA EL TRABAJADOR**

### **4.3.1 SALARIO**

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Sin más comentarios ya fue analizado dentro de las obligaciones del patrón en este mismo capítulo.

### **4.3.2 INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR**

En el supuesto de muerte del trabajador la indemnización que corresponda a las personas a que acrediten y sean reconocidos por la Junta como beneficiarios, siguiendo el artículo 502 de la LFT "la cantidad equivalente a setecientos treinta días de salario".

Esto en caso de que el trabajador no haya sido inscrito ante el Instituto y su muerte se derive de un riesgo de trabajo.

### **4.3.3 VACACIONES**

Puede mencionarse como documento legal, de carácter universal más importante que propugna la prestación de vacaciones pagadas, la Declaración



Universal de los Derechos del Hombre, en su artículo 24 (10 de diciembre de 1948).<sup>16</sup>

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Si el trabajador presta sus servicios a un patrón y si la relación termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestado.

Es decir, si el trabajador llega a fallecer corresponde a los beneficiarios pedir en juicio lo que el trabajador hubiese tenido derecho a percibir proporcionalmente, puesto que es una prestación que ya devengó en algún momento.

#### **4.3.4 PRIMA VACACIONAL**

Los trabajadores tienen derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

---

<sup>16</sup> Guerrero Euquerio. Op Cit. Supra. (14) p. 158

### **4.3.5 AGUINALDO**

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de la liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

### **4.3.6 ANTIGÜEDAD**

El artículo 162 de la LFT otorga el derecho a los trabajadores de planta a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

# **CAPÍTULO V**

## **MUERTE DEL TRABAJADOR**

### **5.1 MUERTE POR RIESGOS DE TRABAJO**

#### **5.1.1 DEFINICIÓN DE MUERTE**

Cesación completa y definitiva de la vida.<sup>17</sup>

#### **5.1.2 ACCIDENTE DE TRABAJO**

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en el ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> El Pequeño Larousse Ilustrado en Color Diccionario Enciclopédico. Ed. Ediciones Larousse. S.A. de C.V. 5ª ed. Mexico. D.F. 1998 p. 695

### **5.1.3 ENFERMEDAD DE TRABAJO**

Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.<sup>19</sup>

### **5.1.4 RIESGOS DE TRABAJO**

Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.<sup>20</sup>

La Ley establece que cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. La muerte.

---

<sup>18</sup> Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo Comentarios. Prontuario. Jurisprudencia y Bibliografía. Ed. Porrúa. 80ª ed. México, D F. 1998 p. 207

<sup>19</sup> Ibidem p. 208

<sup>20</sup> Ibidem p. 207.

Por otra parte las garantías establecidas para estos supuestos son:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios ; y
- VI. La indemnización fijada en el presente Título.

### **5.1.5 INDEMNIZACIÓN POR MUERTE POR RIESGOS DE TRABAJO**

Particularizando ya en nuestro tema cuando el riesgo tenga como consecuencia la muerte del trabajador, si él se encuentra inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, con fundamento en el artículo 53 de la Ley de dicho Instituto el patrón quedará relevado en los términos que señala la propia Ley, del cumplimiento que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

Caso contrario a la inscripción ante el instituto la indemnización comprenderá:

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

- II. El pago de la cantidad de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que recibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

### **5.1.6 BENEFICIARIOS EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR**

Dice la Ley en su artículo 115: "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio".

Como estuvimos analizando en el Capítulo II quienes son las personas que tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte del trabajador que recordando son: los dependientes económicos del trabajador y atendiendo a sus calidades en relación con él les será otorgada la indemnización ya por el patrón cuando no haya inscrito al trabajador ante el Instituto o por el propio Instituto.

## **5.2 NORMAS GENERALES PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN**

El primer requisito que exige la Ley en su artículo 503 que a la letra dice "Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:", es que precisamente la muerte se haya dado ***por riesgo de trabajo***.

Hay que observar la claridad de la Ley en relación a quien ha de entregarse la indemnización en caso de muerte y hasta ese punto esta bien pero también es cierto que para el pago, la Ley esta siendo lo suficientemente clara como lo son otras leyes secundarias por ejemplo la Ley del Seguro Social.

Sin lugar a duda la Ley Federal del Trabajo ha fallado al no incluir dentro de un procedimiento, yo sugeriría que especial, el supuesto de muerte natural ya que si otras leyes que le si realizan tal distinción entre muerte natural y muerte por riesgos de trabajo, lo más conveniente es que La Ley Federal del Trabajo incluya tal procedimiento pero por separado.

Para fundamento de lo antes dicho cito algunos ejemplos de esta separación de conceptos de muerte natural y por riesgos de trabajo en la Ley del Seguro Social:

- El tratado de su Capítulo Segundo es: "Del seguro de riesgos de trabajo", donde define qué son los riesgos de trabajo;
  - I. Qué se considera accidente de trabajo;
  - II. Qué es enfermedad de trabajo;
  - III. La forma en que el asegurado deberá someterse para gozar de las prestaciones en dinero y en especie por parte del Instituto,
  - IV. La forma en que el patrón quedará relevado por el Instituto en el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidad en caso de riesgos de trabajo,

V. De las prestaciones en especie y en dinero que otorgará el Instituto tanto al afectado por los riesgos de trabajo así como a sus beneficiarios en caso de muerte del asegurado.

➤ En el Capítulo Quinto, Sección Tercera "Del ramo de la Vida", habla muy particularmente de las prestaciones cuando ocurra la muerte del asegurado y en su artículo 128 menciona que: "Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones contenidas en el artículo anterior, las siguientes:"

- I. Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrará disfrutando de una pensión de invalidez; y
- II. Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.

Es decir, que las prestaciones que se derivan por la muerte natural y por riesgo de trabajo son diferentes, razón de peso para que la Ley Federal del Trabajo también realice esa diferencia,

Lo anterior no implica que la Ley Federal del trabajo se deba sujetar o subordinar a todas y cada una de las diferencias que pueda hacer una Ley Secundaria pero en este caso en particular, considero que es propicia una reforma para regular la muerte natural en el procedimiento laboral y que mejor opción de acuerdo a lo que estuvimos analizando en este estudio que se regule dentro de un procedimiento especial como el que se realiza en el supuesto de muerte por riesgo de trabajo.



### **5.3 PRESTACIONES EN CASO DE MUERTE NATURAL POR NO INSCRIPCIÓN ANTE EL IMSS**

En caso de que la muerte del trabajador sea natural y no derive de accidente, enfermedad o riesgo de trabajo, la Ley Federal del Trabajo contempla una sanción al patrón por no inscribir a su trabajadores ante el Instituto, dicha consiste en una indemnización que establecen los artículos 500 y 502 de la Ley en mención que a la letra dicen: "que comprende el pago de los gastos funerarios" que sugiero en humilde opinión que para este caso sea por completo como carga al patrón debido a que con dos meses de salario mínimo en la realidad la cantidad que resulte no cubre los gastos mínimos de un funeral muy modesto, sin mencionar que el que fallezca sea quien lleva la máxima carga económica para el sustento del hogar, por lo que sus beneficiarios quedarán completamente desprotegidos. Y " el pago del importe de los setecientos treinta días de salario", más todas aquellas prestaciones a que el trabajador tenga derecho y haya devengado hasta su muerte, no son suficientes como las garantías que ofrece la inscripción ante el Instituto.

Con esto definitivamente los beneficiarios no dejan de verse afectados y no pretendo de ninguna manera que sea tomado como un precio que deba pagarse por una vida y tampoco que se vea como un aliento para los patrones de que pagan un precio y no inscriben al trabajador ante el Instituto pero desafortunadamente los patrones si lo pueden ver así y esto es una práctica común en nuestro país ante la cual no podemos cerrar los ojos ni mucho menos estar en todas las relaciones laborales que se dan, pero si es tarea de los legisladores ver por aquellas personas que puedan estar en esta situación así.

## **5.4 MUERTE NATURAL**

Se considera muerte natural del trabajador, siempre que esta no sobrevenga de: un accidente, enfermedad o riesgo de trabajo.

Derivado de ello el beneficiario de un trabajador acaecido por muerte natural, accidente o enfermedad no derivada de un riesgo de trabajo, que sea reconocido por la Junta competente, tendrá derecho a reclamar mediante un juicio laboral todas aquellas prestaciones que hubiese devengado más aquellas que por derecho le corresponden al trabajador.

Actualmente para este caso no existe un procedimiento especial en cuanto el pago de la indemnización a los beneficiarios resolviéndose en nuestras Juntas Locales por simple analogía. Creando con ello cierta incertidumbre jurídica.

## CONCLUSIONES

Un juicio ordinario en materia laboral puede resultar por sencillo que parezca dilatado por más que quiera atender sus principios, y se pretende que con los juicios especiales se reste trabajo a los Presidentes de las Juntas ya que estos juicios también pueden ser resueltos por algún Auxiliar de la Junta.

Es así como encontramos que los juicios especiales son aquellos que resuelven cuestiones laborales que por la naturaleza de las mismas requieren de un trámite más rápido que en los demás conflictos por la importancia del asunto, o bien aquellos que son muy sencillos. Es decir, de no presentarse ningún inconveniente el juicio especial se puede resolver hasta en una sola audiencia.

En el supuesto materia de este estudio que es el procedimiento especial en caso de muerte natural, cuando un trabajador no ha sido inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), se pretende que se incluya una reforma en el sentido de que no solo se realice un procedimiento especial como actualmente se establece en nuestra Legislación Laboral para muerte por riesgos de trabajo sino que también se realice un procedimiento especial para los beneficiarios de un trabajador en el caso de una muerte natural.

Resulta de gran importancia la inclusión de un procedimiento especial debido a que la Ley Federal del Trabajo no menciona tal

diferencia en los dos supuestos que se han manejado creando con ello cierta inseguridad jurídica, sin embargo, la Ley de Seguridad Social sí prevé muy particularmente las dos situaciones por separado otorgando diferentes prestaciones para cada uno de los casos.

La omisión o bien la imprecisión en que en determinado momento se coloca la Ley Federal del Trabajo al precisar que el pago de la indemnización se hará solo en los casos de muerte por riesgos de trabajo, lo que puede originar que si el patrón opta pedir a la Junta no sujetarse al procedimiento especial por no existir suficiente claridad en el supuesto o por no tener la seguridad de quienes sean los beneficiarios, le resulte válido pero será perjudicial en gran medida para los beneficiarios.

Y si por un lado el trabajador no se encuentra inscrito ante el Instituto los beneficiarios quedan desprotegidos de pensiones y demás prestaciones que otorga el Instituto y lo único que pueden hacer es esperar para cobrar la indemnización y lo devengado, la emisión de un laudo de un juicio ordinario laboral aplicado por analogía, que en teoría es rápido pero nada comparado con un juicio especial.

O bien en los mencionados supuestos patronales, si el trabajador acaece por muerte natural y fue inscrito ante el Instituto el beneficio que obtienen los beneficiarios son las pensiones y prestaciones, pero por otra parte para el cobro devengado por el trabajador deberán esperar el tiempo que tarde en emitirse el laudo de un juicio ordinario laboral.

Concluyendo es a través de este estudio como pretendo mostrar que considerando la importancia del caso y rapidez que requiere este tipo de situaciones, y de acuerdo con los principios del Derecho Procesal Laboral resulta apropiado y necesario adecuar un procedimiento para llevar a cabo un juicio especial en el supuesto de muerte natural.

Siendo que ha consideración de la Junta Local se establezca ya formalmente un procedimiento siguiendo los lineamientos de Procedimiento Especial para Muerte por Riesgos de Trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Trillas. 3ª. ed. México, D.F. 1997. Págs. 335.

BORREL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Ed. Sista. 5ª. ed. México, D.F. 1996. Págs.764.

CLIMENT BELTRÁN JUAN B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. Ed. Esfinge. 15ª. ed. Naucalpan, Estado de México. 1998. Págs.726.

DE BUEN LOZANO NÉSTOR. DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa, 12ª. ed. México, D.F. 1998. Págs. 931.

GUERRERO EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. 21ª. ed. México, D.F. 2000. Págs. 614.

OVALLE FÁVELA JOSÉ. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. Ed. Harla. 4ª. ed. México, D.F. 1998. Págs.330.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFÍA. Ed. Porrúa. 80ª. ed. México, D.F. 1998. Págs. 915.

## **LEGISLACIÓN**

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

## **OTRAS FUENTES**

JURISPRUDENCIA. Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. Amparo en revisión 519/85. Apolinar Trejo González, en representación de Jorge Ismael Matus Camacho. 2 de septiembre de 1986. Gaceta Laboral No. 38, p. 45.

JURISPRUDENCIA. SCJN. Apéndice al tomo XCVII, P.1515.

JURISPRUDENCIA 15. SCJN. Apéndice al tomo CXVIII, Pág.39.

DE PINA RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO. Ed. Porrúa. 26ª. ed. México, D.F. 1998.

EL PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO EN COLOR DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO. Ed. Ediciones Larousse, S.A. de C.V. 5ª. ed. México, D.F. 1998.