

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**EFFECTOS DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR
ACCIONANTE DURANTE LA TRAMITACIÓN DEL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN
DERECHO
P R E S E N T A
MARIO ALBERTO YAÑEZ CARIÑO

ASESOR: LIC. ARTURO PUEBLITA PELISIO.

**MÉXICO, D.F.
2005**



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.

IN MEMORIAM

***A mi abuela,
Aurora Enríquez Andrade vda. de Cariño***

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo y, en especial, la terminación de mis estudios de Licenciatura, se deben al apoyo de innumerables personas que me han brindado su cariño y amistad, gracias a todos.

Primeramente a Dios, porque con su bendición y voluntad he existido y vivido. Su luz ha iluminado mi vida y me colocó en el seno de una familia extraordinaria, esperando que en lo que me permita vivir pueda llegar a ser digno de semejante regalo.

Nada de esto sería posible sin el apoyo y dedicación de dos grandes seres humanos que amo, respeto y admiro con la mayor intensidad. Me refiero a mis padres, Don Heriberto Yañez Portugal y Doña Josefina María Rosa Cariño Enríquez, quienes con sus desvelos y enseñanzas me enseñaron y enseñan todo lo que una persona puede desear, porque con su ejemplo he dirigido mis pasos, siendo una excelente guía a través de su trabajo y esfuerzo. Con todo orgullo les doy las gracias y les dedico este trabajo que es de ellos y de nadie más. Les debo todo y no hay forma de que se los pueda pagar, pero día con día daré lo mejor de mi para que aquello que hicieron y hacen valga la pena.

Igualmente, el modelo de hombre bueno y justo lo encuentro en el hermano mayor que Dios, mis padres y la vida me dieron. De él, de José Antonio Yañez Cariño, he aprendido lo bueno y lo malo, pero siempre he encontrado un apoyo y un sustento para todo lo que hago, para todo lo que intento.

Ahora bien, el abogado excelente, pero mejor persona y amigo, lo encuentro en el Licenciado Arturo Pueblita Pelisio, quien coordinó y asesoró este trabajo de investigación. Él es responsable de que haya encontrado en el Derecho del Trabajo mi pasión y mi profesión, a través de sus clases y enseñanzas que tan valiosas fueron, son y serán por el resto de mi vida. Él es quien soportó todas las ideas erróneas que tengo, para moldearlas y plasmarlas en este documento. Gracias.

En la práctica, encontré al maestro trabajador y dedicado, quien me permitió abordar el Derecho del Trabajo desde el punto de vista práctico. Fue el Licenciado Juan Cristóbal Ibáñez Mariel, persona que conjunta al abogado y amigo, quien me permitió echar a perder un gran número de juicios laborales, pero que con sus grandes enseñanzas he logrado conocer la otra cara de la materia laboral.

Debo agradecimiento a un amigo, el Licenciado Raúl Alejandro Heredia Alba, con quien he compartido grandes momentos y con quien he comentado muchas de las ideas que se plasman aquí, pero sobre todo por la amistad que me ha brindado.

Por último, pero no por ello menos importante, a la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, porque en ella encontré mi casa y mi profesión. Hoy, al igual que un gran número de sus egresados, manifiesto con voz fuerte y clara: SOY ORGULLOSAMENTE UNAM.

ÍNDICE

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2	OBJETIVO.....	3
1.3	JUSTIFICACIÓN.....	3
1.4	DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.5	ORGANIZACIÓN DEL DOCUMENTO.....	6

CAPÍTULO II ANTECEDENTES

2.1.	EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ÉPOCA PRECOLONIAL.....	10
2.2.	EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ÉPOCA COLONIAL.....	15
2.3.	EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA GUERRA DE INDEPENDENCIA.....	20
2.4.	EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE.....	24
2.5.	EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA REVOLUCIÓN MEXICANA.....	26
2.6.	LA CONSTITUCIÓN DE 1917.....	28
2.7.	LEYES REGLAMENTARIAS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	30
2.7.1.	REGLAMENTACIÓN LOCAL.....	31
2.7.2.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.....	32
2.7.3.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1º DE MAYO DE 1970.....	34
2.7.4.	REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	34

CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

3.1.	TRABAJO.....	37
3.2.	RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	44
3.3.	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	52
3.4.	TRABAJADOR.....	56

3.5.	PATRÓN.....	63
3.6.	SALARIO.....	66
3.7.	RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	70
3.7.1.	CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO NO IMPUTABLES AL PATRÓN.....	73
3.7.1.1.	ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	74
3.7.1.2.	PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL TRABAJO Y EL DESPIDO INJUSTIFICADO.....	84
3.7.2.	CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.....	87
3.7.2.1.	ARTÍCULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	87
3.8.	TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	90
3.8.1.	ARTÍCULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	93
3.9.	DE CUJUS.....	96
3.10.	BENEFICIARIO.....	98
3.11.	PROCESO.....	103
3.12.	PROCEDIMIENTO.....	109
3.13.	PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	112
3.13.1.	INICIO DEL PROCEDIMIENTO.....	113
3.13.2.	AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.....	115
3.13.2.1.	ETAPA CONCILIATORIA.....	116
3.13.2.2.	ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	118
3.13.2.3.	ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS....	121
3.13.3.	AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.....	125
3.13.4.	ALEGATOS.....	126
3.13.5.	CIERRE DE LA INSTRUCCIÓN.....	127
3.13.6.	LAUDO.....	128
3.14.	PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS.....	129

CAPÍTULO IV

EFFECTOS DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR ACCIONANTE DURANTE LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

4.1.	CONSIDERACIONES PREVIAS.....	137
4.1.1.	EL ARTÍCULO 115 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	137
4.1.2.	PRESTACIONES ECONÓMICAS A QUE TIENEN DERECHO LOS BENEFICIARIOS DE UN TRABAJADOR FALLECIDO POR CAUSAS DISTINTAS A UN RIESGO DE TRABAJO.....	141
4.2.	LA MUERTE DEL TRABAJADOR ACTOR DENTRO DE LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.....	142
4.2.1.	LA MUERTE OCURRIDA DESPUÉS DEL DESPIDO Y ANTES DE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.....	143
4.2.2.	LA MUERTE OCURRIDA DURANTE LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.....	146
4.2.2.1.	OBLIGACIÓN DE DAR AVISO A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ANTE LA QUE SE TRAMITE EL PROCEDIMIENTO....	147
4.2.2.2.	INCIDENTE DE SUBSTITUCIÓN PROCESAL.....	151
4.2.2.3.	EL MANDATO OTORGADO POR EL ACTOR.....	156
4.2.2.4.	LAS ACCIONES INTENTADAS POR EL ACTOR.....	160
4.2.2.5.	PROBLEMAS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL QUE SE GENERAN POR LA MUERTE DEL TRABAJADOR ACTOR.....	168
4.3.	PROPUESTA PARA SOLUCIONAR EL PROBLEMA PLANTEADO.....	172
4.3.1.	NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 115 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	172
4.3.2.	NECESIDAD DE ADICIONAR UN ARTÍCULO AL CAPÍTULO XVII DEL TÍTULO XIV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	176

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.....	178
BIBLIOGRAFÍA.....	182

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de su historia, el Derecho del Trabajo se ha enfrentado a una gran cantidad de problemas, mismos que se han resuelto gracias a la intervención de ilustres juristas quienes fungen como líderes sociales para buscar el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores.

México no ha estado ausente de tal evolución, sino que, por el contrario, es un país que siempre estuvo a la vanguardia en el desarrollo del Derecho del Trabajo, logrando ser el primer país en el mundo en consagrar los derechos sociales en su Carta Magna. Sin embargo, por razones que no conviene mencionar, nuestro país sufre, actualmente, un deterioro en su justicia social, específicamente en lo que a los trabajadores se refiere. Nuestra Ley Federal del Trabajo se ha estancado en la historia, siendo obsoleta para regular las nuevas formas de contratación y el fenómeno denominado “globalización”, mismos que, aún y cuando no sean de nuestro agrado, no podemos negar su existencia y el hecho de que México se encuentra inmerso en esta problemática.

Tenemos la seguridad de que nuestro país logrará solucionar estas desigualdades existentes entre el capital y el trabajo, pero cabe hacer mención

que es necesario olvidar el fenómeno de la “lucha de clases”, ya que tal concepción provocó y provoca un enfrentamiento sin fin y sin ganador entre los patrones y los trabajadores. Nuestra realidad económica y política nos exigen una “cooperación de clases” por encima de cualquier enfrentamiento, ya que sólo así lograremos alcanzar la justicia social, misma que irá de la mano del desarrollo económico del país.

No obstante que nuestro actual ordenamiento legal tiene un sinnúmero de errores y vicios, nuestro propósito es participar en la solución de uno de esos tantos problemas. Para ello, elegimos el tema referente a los efectos que provoca la muerte del trabajador que ha iniciado un procedimiento ordinario laboral y en cuya tramitación se presenta la muerte del actor. Ese es nuestro problema y, del cual, buscaremos una solución viable y sensata, respetando en todo momento los principios que rigen a nuestra materia, anteponiendo en todo momento la protección de los derechos del trabajador.

Por tanto, el presente trabajo de investigación pretende, además de ser el medio para obtener el grado de Licenciado en Derecho, analizar los efectos que la muerte del actor provoca dentro de la tramitación del procedimiento ordinario laboral, mediante el cual el trabajador pretendía exigir el cumplimiento de las normas del trabajo, tendientes a resarcir el daño sufrido por el despido injustificado.

1.2. OBJETIVO

Uno de los objetivos del presente documento es analizar y estudiar los efectos que se provocan al presentarse la muerte de un trabajador que ha iniciado un procedimiento ordinario laboral con el fin de lograr el pago y cumplimiento de sus pretensiones, mismas que derivan de un despido injustificado por parte de su patrón. Lo anterior, se hace para poder plantear una probable solución que beneficie, sobre todo, al Derecho del Trabajo.

Asimismo, otro de los objetivos es el proponer reformas a la Ley Federal del Trabajo que permitan dar una tramitación correcta al procedimiento, en caso de que suceda la muerte del actor para evitar así, futuros problemas que conlleven violaciones a las garantías individuales consagradas en nuestra Carta Magna. Por lo que a lo largo del documento, expresaremos nuestras opiniones respecto del tema en comento.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Cuando iniciamos nuestros estudios universitarios, nadie podría asegurar que el Derecho del Trabajo sería la materia a la que más tiempo le dedicaríamos. Sin embargo, al avanzar los estudios nos fuimos involucrando poco a poco en el estudio y práctica de la materia, lo que provocó que nuestra actividad profesional se desarrollara en tal campo, primero en el Tribunal

Federal de Conciliación y Arbitraje y, posteriormente, en una firma de abogados cuya única materia es la laboral.

Es por ello, que lo poco que tenemos de experiencia como abogados se ha realizado en el ámbito del Derecho del Trabajo. No obstante que la experiencia es poca, las inquietudes son muchas y en diversos aspectos de nuestra materia, por lo que el tema que aquí trataremos es tan solo una de esas dudas que, en este momento, tenemos.

El tema se eligió, primeramente, por un deseo propio de investigar sobre el qué pasaría si el actor fallece durante la tramitación del procedimiento ordinario laboral, pero también se eligió por la facilidad que representaba su investigación y análisis al desarrollar nuestra actividad diaria en las Juntas de Conciliación y Arbitraje como pasante de derecho.

Creemos que representa una situación digna de ser estudiada y analizada, ya que la muerte, no sólo del trabajador, sino de cualquier persona, puede presentarse en cualquier momento, pero lo que nos atrae es los efectos que esa muerte provoca dentro del procedimiento ordinario. Tal parece que nuestros tribunales del trabajo ya tienen contemplada dicha situación y a la cual han dado una solución, sin embargo, ahora es nuestro turno analizar si la medida establecida es la correcta o, por el contrario, merece ser estudiada para proponer su cambio por alguna más adecuada.

Esa es nuestra justificación, tratar de lograr que el Derecho del Trabajo Mexicano y el Derecho Procesal del Trabajo vuelvan a alcanzar un papel preponderante en la vida jurídica nacional. Esperemos no pecar de pretenciosos, pero si tanto estudiantes como juristas interesados por nuestra materia, pusiéramos todo nuestro esfuerzo en lograrlo, con seguridad lo haríamos.

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

En virtud de que la hipótesis planteada se puede estudiar desde diversos puntos de vista, es necesario determinar cuáles serán los alcances del trabajo.

El procedimiento ordinario laboral consagrado en nuestra Ley Federal del Trabajo es sumamente extenso y sirve para dirimir diversas controversias suscitadas entre el trabajador y el patrón. Es por ello, que en este documento nos enfocaremos al procedimiento ordinario laboral iniciado por el trabajador que se considera despedido injustificadamente, es decir, aquel que inicia a través del ejercicio de las dos acciones principales consagradas en el Artículo 123, Apartado "A", fracción XXII de nuestra Constitución Política y por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, por lo que hace a la muerte del trabajador, ésta será tratada en aquellos casos en que se presente por causas naturales y no así, por un

riesgo de trabajo, ya que esta última situación se encuentra debidamente regulada por nuestro ordenamiento laboral.

Con base en lo anterior, nuestro tema se delimita a la muerte por causas naturales de un trabajador actor durante la tramitación de un procedimiento ordinario laboral iniciado por el ejercicio de la acción de indemnización constitucional o de la acción de cumplimiento del contrato individual de trabajo, también llamada de reinstalación.

1.5. ORGANIZACIÓN DEL DOCUMENTO

El presente trabajo de investigación seguirá una estructura metodológica, de acuerdo con las siguientes características:

En el Capítulo II se desarrollarán los Antecedentes, en el cual no sólo nos referiremos a los precedentes del tema, sino al origen y evolución del Derecho del Trabajo Mexicano en general, comenzando con la época precolonial y terminando, ya en el ámbito del Derecho Laboral, con las reformas procesales del año 1980. En dicho capítulo trataremos de dar una visión de los altibajos que nuestra materia debió pasar para alcanzar sus principales objetivos y llegar hasta nuestros días con una Ley Federal del Trabajo que, en lo general, cumple con sus propósitos.

En el Capítulo III encontraremos el Marco Teórico y Conceptual, mismo que contiene los tópicos necesarios para un mejor entendimiento del tema planteado. En dicho capítulo se desarrollarán las principales características de las figuras analizadas tales como trabajo, trabajador, patrón, contrato de trabajo, relación de trabajo, beneficiario, proceso ordinario laboral, entre otros. Con dicho capítulo buscamos proporcionar una idea básica que nos permita entender y analizar de una mejor forma el problema planteado.

El Capítulo IV contiene la investigación propiamente dicha, ya que en él se desarrollará la problemática planteada, es decir, se analizarán los efectos de la muerte del trabajador accionante durante la tramitación del procedimiento ordinario laboral. Asimismo, en dicho capítulo encontraremos las propuestas que recomendamos para solucionar el tema principal de nuestro trabajo de investigación.

Así también, encontraremos el Capítulo V en el cual se establecerán las conclusiones a las que llegaremos una vez estudiado y analizado el tema en concreto. Por último, se hará referencia a la Bibliografía utilizada para la investigación del presente trabajo.

CAPÍTULO II ANTECEDENTES

Desde el momento de su aparición hasta nuestros días, el Derecho del Trabajo, en el ámbito nacional e internacional, ha evolucionado en sus principios e instituciones provocando que, hoy en día, sea necesario investigar ampliamente y durante bastante tiempo para poder escribir sólo un folleto sobre el tema.

En el ámbito internacional, el Derecho del Trabajo surgió hace varios siglos, evolucionando, sobre todo, a partir de movimientos sociales que, en la mayoría de los casos, ocasionaron la muerte de millones de personas que luchaban por el mejoramiento de sus condiciones sociales y la dignificación de la prestación de servicios. Es por lo anterior, que la clase trabajador tuvo que emprender acciones sociales, económicas y armadas para alcanzar un mínimo de derechos que le permitiera vivir de una forma más decorosa.

No obstante que algunos autores identifican los inicios del Derecho del Trabajo en figuras jurídicas existentes en la antigua Roma, tales como la *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operarum*¹; nosotros, coincidiendo con Néstor de Buen Lozano², consideramos que el Derecho Laboral surge a partir

¹ Cfr. MARGADANT S., Guillermo Floris. *El Derecho Privado Romano como Introducción a la Cultura Jurídica Contemporánea*. Esfinge. Vigésima cuarta edición. México. 1999. pp. 417-419.

² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Porrúa. Décima sexta edición. México. 2004. pp. 147-148.

del acontecimiento histórico identificado como la Revolución Industrial. Lo anterior lo afirmamos sin demeritar la importancia que la Edad Media y los pensamientos filosóficos del individualismo, el liberalismo y, en contraposición, el socialismo, tuvieron para que, con el surgimiento de la producción en masa, cobrara vida el Derecho del Trabajo. Sin embargo, el presente trabajo de investigación no tiene como propósito el estudiar el desarrollo del Derecho Laboral, por lo que, en un ánimo de investigar y criticar una parte especial del mismo, simplemente analizaremos de forma breve, clara y concisa el desarrollo que ha tenido en nuestro país, comenzando desde la época precolonial y concluyendo en el México contemporáneo, para ubicarnos en un marco histórico que nos permita conocer los orígenes de la problemática planteada para lograr así un mejor entendimiento.

Es necesario aclarar que en las primeras etapas de la historia de nuestro país, no encontramos la existencia del Derecho del Trabajo, pero resulta interesante analizar como se regulaban algunas instituciones que podríamos identificar como antecesoras de lo que más tarde sería parte de la legislación laboral mexicana.

La historia de nuestro país es basta en cuanto a acontecimientos importantes se refiere, ya que nuestros orígenes los encontramos desde hace varios cientos de años. Así las cosas, junto con el desarrollo de nuestra historia, encontramos el desarrollo de nuestro Derecho, por lo que el análisis breve, pero

conciso, nos permitirá saber en qué momento surge el Derecho del Trabajo en nuestro país para que, a partir de ahí, podamos analizar su evolución y desarrollo.

2.1. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ÉPOCA PRECOLONIAL.

El surgimiento y desarrollo de los pueblos del México antiguo tuvo lugar en el territorio que comprende desde lo que hoy es Panamá hasta los territorios ocupados en el suroeste de Norteamérica. Este gran territorio se dividió en dos regiones cuyas diferencias se identificaban por razones ambientales y geográficas, aunque también por aspectos culturales, políticos y económicos. A estas dos regiones se les denominó aridoamérica y mesoamérica.

Aridoamérica también fue conocida como la Gran Chichimeca y fue poblada por salvajes que carecían de un lenguaje único, de política y de religión y cuyas costumbres eran de carácter nómada. Entre los grupos que vivieron en esta zona podemos identificar a los comanches, apaches, chiricahuas, mescaleros, tepehuanes, tarahumaras, coras y otomíes, mismos que no practicaban la agricultura, ya que eran cazadores y recolectores, no constituyendo ciudades o monumentos importantes.

Por lo que hace a Mesoamérica que abarcaba desde la mitad de lo que actualmente es México hasta Centroamérica, es una región muy rica en ríos,

altiplanos, tierras fértiles, selvas y bosques, lo que propició el florecimiento de grandes culturas como la olmeca, la maya, la náhuatl y la zapoteca.

La cultura y desarrollo de Mesoamérica comenzó a partir de la invención de la agricultura en América. Entre los años 1200 y 400 a.C. surge la cultura olmeca, pueblo de artistas que estableció su dominio en la zona sur de Veracruz y norte de Tabasco y que extendió rutas de comercio hasta Tlatilco, en el norte del Valle de México, y hacia el sur, más allá de Honduras. Este pueblo inició, entre muchas otras cosas, el culto al jaguar como representante de la noche, y el uso del jade para la elaboración de ídolos y piezas de ornato. Los olmecas iniciaron un largo periodo caracterizado por la predominancia de una economía agrícola bien desarrollada y una organización social estructurada, diferenciada y ordenada. El final de la época olmeca coincide con la aparición de los primeros centros urbanos en Cuicuilco.³

Entre los años 200 a.C. y 800 d.C., Mesoamérica vive la aparición de los grandes centros urbanos; el crecimiento de sus poblaciones; la consolidación de sus sociedades y el desarrollo de la cultura y las artes. Es la época en que las clases gobernantes se consolidan y forman las ciudades-estado, tales como Teotihuacán y Montealbán. Los excedentes de producción permiten sostener a personas dedicadas exclusivamente al desarrollo de las artes y las ciencias, principalmente sacerdotes, quienes crean la escritura y los primeros

³ Cfr. *Historia de México*. Tomo I. Salvat Mexicana de Ediciones. México. 1978.

calendarios, inventan el cero y desarrollan las matemáticas y la astronomía. Este periodo termina por el inexplicable, aún, abandono de las grandes ciudades. El final de esta época trajo una recomposición demográfica, caracterizada por grandes migraciones y surgimiento de nuevos centros de poder como Xochicalco, Tajín y Cholula; y en la zona maya las ciudades de Palenque, Uxmal y Bonampak.⁴

Entre los años 1000 y 1521 de la era cristiana, prosperan las últimas civilizaciones mesoamericanas, entre las que destacan Tula y posteriormente Tenochtitlan en el centro y Chiche Itzá en el sur. Esta es la época de mayor florecimiento artístico y también de mayor desarrollo económico, basado en el poderío militar, de las culturas autóctonas. El grado de desarrollo alcanzado por estos pueblos quedó de manifiesto en la construcción de las grandes y notables ciudades; con el desarrollo de lenguajes como el Náhuatl y el Maya; la creación de religiones complejas y de un sinnúmero de artes decorativas y menores de un gran valor estético e histórico.⁵

Los pueblos de Mesoamérica, en su conjunto, dejaron un legado cultural y social de gran valor y significación para el mundo que constituyen el pilar de la identidad cultural del México contemporáneo.

⁴ *Cfr. Ibidem. Tomos II y III.*

⁵ *Cfr. Ibidem. Tomo IV.*

Sin embargo, no debemos olvidar que quien siempre es recordado, es aquel que, al final de guerras y confrontaciones de diversa índole, resulta vencedor. Tal es el caso del pueblo Azteca, mismo que, hasta el momento de la conquista española, fue aquel que pudo, si no vencer, si controlar y subyugar a las demás civilizaciones, y por lo mismo, es aquel cuyas instituciones jurídicas tuvieron un amplio desarrollo dentro del marco de la época precolonial. Asimismo, debido a que se trata de la cultura principal conquistada por España, es del que más registro se tiene en cuanto a su estructura, organización y vida social, ya que tanto militares como clérigos se dieron a la tarea de observar y escribir todo aquello que sucedía en el territorio que ocuparon los aztecas, situación que no ocurrió con las demás culturas, de las cuales sólo contamos con algunos códices y registros que no permiten analizar detalladamente su organización y desarrollo jurídico.

A pesar de que en las principales civilizaciones que se establecieron en Mesoamérica, tales como la olmeca, maya y azteca, existía un sistema jurídico en el que se contenían las normas tendientes a la regulación de la vida en sociedad, así como aquellas que establecían los procedimientos para la aplicación de penas y sanciones en caso de incumplimiento, es necesario señalar que ninguna de estas disposiciones tienen similar con nuestro derecho vigente, es decir, todo ese sistema jurídico desarrollado por los pueblos precoloniales, desapareció en el momento mismo en que los españoles impusieron su organización.

De igual forma, y ya inmersos en nuestra materia, notamos que en la época precolonial no se conocía el Derecho del Trabajo, encontrando incluso la figura de la esclavitud que tanto impidió, e impide aún, el surgimiento y desarrollo de nuestra materia, por lo que en aquella época no encontramos vestigios del Derecho Laboral en aquella época

Los pueblos que surgieron y se desarrollaron en Mesoamérica destacaron en un sin fin de aspectos, pero no sólo en el hemisferio americano existían seres humanos que desarrollaron su cultura, economía y política, sino que por el contrario, encontramos que en Europa se gestaban grandes avances en los descubrimientos que tenían por objeto ampliar el poderío de los imperios de la época. Tal es el caso de España, que con los llamados “Reyes Católicos” logran la reunificación del imperio y enfocan, sobre todo la reina Isabel, sus esfuerzos en encontrar nuevas rutas de navegación para llegar a las Indias. Por lo anterior, en 1492 los Reyes de España financian el viaje de Cristóbal Colón, quien después de una larga travesía descubre las tierras del Continente Americano. Después de varios años, y de un sinnúmero de expediciones más, el soldado Hernán Cortés llega como insubordinado a lo que actualmente es México, fundando diversas ciudades y, consiguiendo el apoyo de pueblos cansados de vivir bajo el yugo azteca, logra alcanzar las tierras del Valle de México, para que, mediante una inteligencia audaz y una fuerza desconocida para los nativos, conquista estas tierras para aumentar el dominio de su Rey,

iniciando así, a partir de la caída de Tenochtitlán, la época colonial que tuvo una duración de tres siglos.

2.2. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ÉPOCA COLONIAL.

El régimen colonial generó profundas transformaciones en lo general, ya que destruyó el régimen de fuerzas productivas tributarias a través de la violencia, el saqueo y la muerte e, introdujo la aplicación de nuevas formas de control administrativo, económico y político.

El dominio ejercido por el español sobre la población indígena los condicionó a ser vasallos del rey. Se implantó un organismo político-administrativo de dominio central español y novohispano denominado Virreinato, con una complicada red de organismos dependientes del poder español. Se transformó la propiedad de la tierra a través de concesiones llamadas Mercedes Reales otorgadas por la propia corona; se convirtieron en encomiendas: grandes extensiones de tierra administradas por el conquistador denominado encomendero, otorgadas como premio a su hazaña. Dichas tierras se debían trabajar con un número determinado de indígenas tributarios, a los que debía proteger y evangelizar. Posteriormente surgieron los corregimientos, por los abusos cometidos en contra de los indios, la diferencia radicó en que el indígena se convirtió en asalariado consignado a través de una bolsa de trabajo.

Con relación a la denominación de “México Colonial”, Néstor de Buen establece que “se hace referencia al México ‘Colonial’, cuando se menciona el período comprendido entre la Conquista y la Independencia. En rigor no es aplicable ese concepto y preferimos referirnos al ‘Reino de la Nueva España’ que traduce mejor la idea política que resultó de conquista”⁶.

Los conquistadores comenzaron a establecer el marco jurídico con el que se regularían las actividades en el territorio obtenido. Uno de los cuerpos normativos más importantes lo fueron las Leyes de Indias, en el cual se incluían disposiciones referentes al trabajo de los indios. En relación con este ordenamiento legal, Mario de la Cueva nos dice:

“En las *Leyes de Indias* España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas *Leyes*, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las *Leyes de Indias* son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario.”⁷

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. p. 295.

⁷ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Porrúa. Décima novena edición. México. 2003. pp. 38-39.

Por su parte, Miguel Borrel Navarro, dispone en cuanto a las Leyes de Indias que son "...las que se preocuparon por el indio trabajador y su nivel de vida; en dichas leyes se encuentran disposiciones como la prohibición de tiendas de raya, el pago de salario mínimo, y en efectivo, jornada máxima de 8 horas y otras disposiciones laborales que resultan verdaderamente avanzadas para su época.”⁸

Néstor de Buen, citando a Genaro V. Vázquez, establece un resumen de las Leyes de Indias, haciendo notar las disposiciones más importantes en materia del trabajo, destacando lo siguiente:

“a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.

“b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

“c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. [...]

“d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra Vázquez en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios. En lo conducente, dice la Real Cédula que ‘les den (a los indios) y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía’ (pp. 18-19)

“e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro,

⁸ BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Sista. Séptima edición. México. 2001. p. 11.

considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. [...] También con respecto a la oportunidad en el pago que se puede citar la Ley IX, Título XV, Libro XI, dictada por Felipe III el 20 de abril de 1608, que ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la Ley de 26 de mayo de 1609 de Felipe III (Ley VII, del Título XIII, Libro VI) 'que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba del Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere, en multa, por ser la voluntad real' que la satisfacción sea en dinero' (p. 19)

"f) La tendencia a fijar el salario. Cita Vázquez la disposición dictada en enero de 1576, por el virrey Enríquez, de que se paguen 30 cacaoas al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio conde de Monterrey, dictada en 1603, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en 'real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole' (p. 20).

"g) La protección a la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512 a que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios. Allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo (p. 21).

"h) La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos. El propio Carlos V ordena el 12 de septiembre de 1533 'que no pasara de dos arrobas la carga que transportaran los indios, y que se tomará en consideración la calidad del camino y otras circunstancias' (pp.21-22).

"i) El principio procesal de 'verdad sabida' que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, de 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.

"j) El principio de las casas higiénicas está previsto en el Capítulo V de la Real Cédula dictada por el virrey Antonio Bonilla, en marzo de 1790 que, aunque se refiere a los esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en cuarto, destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómodo para los enfermos ...' (p. 412).

“k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el ‘Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas’, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785. [...]”⁹

De acuerdo con lo anterior, podemos determinar que en la época colonial, inicia la existencia y evolución del Derecho del Trabajo, cuyas normas tienen por objeto la protección de los indígenas sometidos al yugo español. Dichas normas tenían la finalidad, por lo menos en la teoría, de proteger a los naturales de la opresión y explotación de la cual eran objeto por parte de los dueños de la tierra; sin embargo, la creación de todas estas normas no significó su cumplimiento, sino que por el contrario, no fue más que un medio para legitimar la esclavitud y la dominación de los españoles sobre los indígenas. Así, Genaro V. Vázquez, citado por Néstor de Buen, establece que la falta de cumplimiento se debió “unas veces a la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley ...; otras veces por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban aplicarse...”¹⁰ Mario de la Cueva, un poco más optimista, menciona:

“...a pesar de su grandeza, las *Leyes de Indias* llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de fray

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. p. 296-298.

¹⁰ *Ibidem*. pp. 298-299.

Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los *iguales* de los vencedores. No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remordimiento de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.”¹¹

Como se puede notar, De la Cueva es un poco más positivo, ya que aún cuando considera que se trató de meras concesiones, se trató de un gran avance en la protección de las condiciones laborales de los indígenas.

2.3. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA GUERRA DE INDEPENDENCIA.

A partir del siglo XVIII se introduce en nuestro país el pensamiento ilustrado francés. Esta corriente fue adoptada por los criollos, quienes tuvieron acceso a las obras de los más grandes pensadores europeos. Asimismo, las reformas borbónicas aplicadas por Carlos III, propiciaron que en las colonias apareciera una conciencia libertadora y un profundo sentimiento ilustrado; la adquisición de obras que difundían los principios filosóficos y el liberalismo de los fisiócratas; la Revolución Francesa, el Acta de Independencia de las trece colonias anglosajonas, la invasión de España a manos de los franceses, la llegada de extranjeros a las colonias, los repatriados jesuitas y las diferencias sociopolíticas, provocaron un sentimiento de nacionalismo y de independencia.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. p. 39.

A partir de 1804, la Nueva España fue gobernada por el virrey José de Iturrigaray, quien se había ganado la enemistad de aristócratas y eclesiásticos como consecuencia de la aplicación de la Real Cédula de Consolidación de Vales Reales y, por el contrario, la simpatía hacia los criollos, a quienes había dado oportunidad de ocupar altos mandos en el ejército. En 1808, México recibía las noticias del levantamiento de Aranjuez y la proclamación del nuevo monarca Fernando VII y, posteriormente, las noticias de las renunciaciones de los reyes y el nombramiento de José Bonaparte como rey de España, ocasionaron que la colonia se pusiera en estado de defensa.

Posteriormente, el pensamiento de Miguel Hidalgo y otros independentistas, consideraba grandes bienes sociales la religión y las costumbres propias de cada cultura; proponía un gobierno republicano, con la participación de ciudades y villas; pensaba que el estado debía gobernar con dulzura, tratando a sus conciudadanos como humanos, dictando leyes que debían ser suaves, benéficas y acomodadas a las circunstancias de cada pueblo; afirmó que existía una contradicción en la historia eclesiástica, donde negaba la existencia del infierno; criticaba el despego con que actuaban las altas dignidades eclesiásticas.

Todo lo anterior, provocó que en 1810, se iniciara un movimiento insurgente que, en un primer momento, tenía por objeto defender al Rey

Fernando VII, defender la religión a través de la devoción que los pueblos tenían a Guadalupe y acabar con el mal gobierno. Sin embargo, al paso de las luchas y del tiempo, el movimiento adquirió la característica de independentista, lo que se logró el 27 de septiembre de 1821, después de 11 años de una guerra cruel y despiadada.

Para Néstor de Buen, durante esta época no es posible encontrar disposiciones respecto de los derechos de los trabajadores, aún analizando todos los documentos que cada facción expedía¹². Sin embargo, el ilustre laboralista cita algunos cuerpos normativos en los que se podrían identificar algunas disposiciones al respecto, como es el caso del “Bando de Hidalgo” de 6 de diciembre de 1810 en cuyo artículo 1 se ordena la liberación de toda aquella persona que sea considerada como esclavo. Así también los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón en sus artículos 24 y 30, proscriben la esclavitud y declaran la abolición del sistema gremial de la Nueva España.¹³

Uno de los documentos más importantes que se expidieron durante la lucha de independencia, fueron los “Sentimientos de la Nación” de la autoría de José María Morelos y Pavón. En dicho instrumento se declaraba que México debía ser libre e independiente de España, pero en su artículo 9º se disponía

¹² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. p. 299.

¹³ Cfr. *Ibidem*. p. 300.

“que los empleos los obtengan sólo los americanos”¹⁴, mientras que en el 10º se establecía “que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha”¹⁵, mientras que, por último, en su artículo 12º se regulaba “que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte *se aumente el jornal del pobre*, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”¹⁶.

En los artículos transcritos de los “Sentimientos de la Nación” podemos identificar regulaciones propias de nuestro Derecho del Trabajo, ya que consideramos que los artículos 9 y 10 son antecedente del artículo 7 de nuestra Ley Federal del Trabajo; mientras que el artículo 12 de los “Sentimientos” encontramos disposiciones similares a aquellas contenidas en la fracción VI del artículo 123 Constitucional, apartado “A” y en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, el artículo 15º de los “Sentimientos de la Nación” establece “que la esclavitud se prescriba para siempre, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y sólo distinguirá a un americano de otro, el vicio y la virtud”¹⁷.

¹⁴ MORELOS Y PAVÓN, José María. *Los Sentimientos de la Nación*. Artículo 9º.

¹⁵ *Ibidem*. Artículo 10º.

¹⁶ *Ibidem*. Artículo 12º.

¹⁷ *Ibidem*. Artículo 15º.

A los “Sentimientos de la Nación” siguieron un sinnúmero de ordenamientos más, destacando el “Decreto Constitucional para la libertad de la América mexicana”, la “Constitución de Cádiz”, el “Plan de Iguala”, el “Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano” y la diversas constituciones que en nuestro país se redactaron durante la época. Todos ellos contenían disposiciones de carácter laboral, que tenían por objeto el mejoramiento de las condiciones de trabajo de obreros, jornaleros y, en general, de todo trabajador, pero seguimos sin encontrar normas procesales que permitan alcanzar a los trabajadores sus derechos laborales.

Una vez alcanzada la independencia de México en el año 1821, los problemas sociales y políticos no terminaron, sino que por el contrario, se acentuaron. Una vez que México logró su independencia de la Corona Española, las facciones se enfrentaron en luchas internas por alcanzar el poder, lo que provocó una inestabilidad que perduró durante más de un siglo.

2.4. EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE.

Lograda la independencia de la Corona española, la situación laboral de muchos trabajadores no mejoró de forma sustancial, ya que, como hemos mencionado, los distintos gobiernos que existieron se ocupaban más en tratar

de mantenerse en el poder que en mejorar la situación económica o comercial del país, mucho menos aún, la situación de los trabajadores.

Guadalupe Rivera Marín, citado por Néstor de Buen, manifiesta lo siguiente:

“...hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios —sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora— lo que significaba que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos”.¹⁸

Así las cosas, en este periodo no hubo cambios importantes en las condiciones de trabajo. Aún menos, podemos encontrar normas relativas a la solución de conflictos laborales, ya que éstos, si bien existían, no había forma de solucionarlos mediante procedimientos previamente establecidos.

En 1857 se promulgó una nueva Constitución que en ninguna de sus partes contenía o consagraba derechos sociales, por lo que representa poca importancia para nuestro estudio. Sin embargo, en su artículo 5º se establecieron ciertos derechos referentes a la dignidad del trabajo. Este artículo

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. p. 301.

derivó de algunos de los discursos pronunciados por los constituyentes, pero no significó un gran avance en la lucha de los derechos sociales¹⁹.

2.5. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA REVOLUCIÓN MEXICANA.

Con la llegada de Porfirio Díaz al poder, el 26 de noviembre de 1876, el país terminó el siglo XIX y comenzó el XX con un sistema dictatorial, del cual se han criticado y alabado diferentes políticas, pero por lo que hace a nuestra materia, debemos indicar que los obreros vivieron una de sus peores épocas en la historia de nuestro país, ya que además de los bajos salarios y condiciones inhumanas para la prestación de los servicios, existía la represión en contra de todo aquel movimiento que pusiera en peligro la producción de las empresas, mismas que en su mayoría eran extranjeras, especialmente, norteamericanas. Dos sucesos en especial son importantes para nuestra materia, ya que fueron un reflejo de la inconformidad existente entre los obreros; nos referimos a la Huelga de Cananea y a la de Río-Blanco, las cuales, si bien es cierto no lograron provocar un efecto inmediato, si lo lograron a largo plazo al incluirse el artículo 123 en la Constitución de 1917, pero también representan el inicio del fin del gobierno porfirista al reflejar el desacuerdo generalizado de la población.

¹⁹ *Cfr. Ibidem.* pp. 302-305. Los discursos fueron pronunciados por Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta, cuyos fragmentos son citados por De Buen. Asimismo, el artículo 5° citado fue revisado y sirvió de base para el artículo 123 de la Constitución de 1917.

En 1906, aparece el Programa del Partido Liberal presidido por Ricardo Flores Magón, mismo que sirve de base ideológica para el movimiento revolucionario y como fundamento para el posterior artículo 123 Constitucional, ya que del punto 21 al 33 contiene la esencia de lo que se aprobaría años más tarde.

Así, los problemas sociales continúan y la aparición de líderes que buscaban el mejoramiento de las condiciones sociales imperantes, aunado a que en el año de 1910, Porfirio Díaz ganaba, una vez más, las elecciones presidenciales, por lo que, el 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero proclama el Plan de San Luis, en el que llama a un levantamiento armado a partir del 20 de noviembre de ese año, mismo que inicia el 18 de noviembre con el asesinato de la familia Serdán.

Una vez iniciado el movimiento armado, éste se prolongó debido a la ineptitud e inocencia de Madero para gobernar, a la sagacidad y ambición de Victoriano Huerta y a la revolución constitucionalista de Venustiano Carranza, éste último importante por su Plan de Guadalupe, el cual no contenía normas sociales debido a las aspiraciones propias de Carranza, pero que más adelante sufriría adiciones con las cuestiones sociales más importantes, sobre todo, de carácter agrario. De Venustiano Carranza surgieron “la nueva Constitución de

mil novecientos diecisiete, la primera *Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.*"²⁰

2.6. LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Por lo que hace a la declaración de los derechos sociales, Mario de la Cueva escribe líneas que merecen ser transcritas por su belleza y por el sentimiento que transmiten al surgir en México el Derecho del Trabajo, así como al defender su autonomía:

“Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la *Revolución constitucionalista* rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la *Revolución social mexicana* quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. p. 44.

orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.”²¹

El 19 de septiembre de 1916, Carranza convocó a la población a elecciones con el fin de elegir a los representantes que serían parte de la asamblea constituyente encargada de la redacción de una nueva Carta Magna.

Dicha asamblea comenzó sus funciones el 1º de diciembre de 1916, la cual recibió el proyecto de reformas, mismo que causó decepción entre los diputados, debido a que no se incluían reformas sustanciales, sobre todo en el artículo 5º de la anterior Constitución de 1857. Después de un sinnúmero de discusiones en las que trascienden diversos discursos memorables como los de Héctor Victoria, Heriberto Jara y Froylán C. Manjares, el jefe constitucionalista encargó la redacción de un Título dedicado a la regulación del trabajo, mismo que después de una breve discusión fue aprobado como el artículo 123 el 23 de enero de 1917.²²

El artículo 123 constituyó un avance nunca antes visto en materia de derechos sociales, siendo la primera declaración que al respecto se hacía en todo el mundo. Con su aprobación se logró dignificar al trabajador y al trabajo mismo, entendiendo que se requieren normas especiales, distintas a las del derecho civil, por lo que con su inclusión en la Constitución de 1917, nace,

²¹ *Ibidem.* pp. 44-45.

²² *Cfr. Ibidem.* pp. 44-50

formalmente, el Derecho del Trabajo Mexicano, mismo que sirvió de ejemplo para el mundo. No obstante el adelanto y el haber sido el primer país en declarar los derechos sociales en la Constitución, nuestras normas han sido sobrepasadas por las de otros países, debido a que nuestro Derecho del Trabajo ha dejado de evolucionar derivado de cuestiones que nada tienen que ver con el trabajo, tales como sindicatos, pugnas políticas, demagogia, entre otras.

Principio básico es aquel que reza que los hechos anteceden al derecho, y por lo que se refiere al trabajo, los hechos han rebasado por mucho al derecho debido a que éste contiene fórmulas obsoletas que impiden el desarrollo económico del país. Es momento de reformar nuestras normas laborales, permitiendo la entrada de nuevas formas y figuras propias de un mundo globalizado.

2.7. LEYES REGLAMENTARIAS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Una vez que la Constitución de 1917 entró en vigor, comenzó la labor legislativa para dotar de leyes reglamentarias a aquellos artículos que así lo requerían, entre ellos el artículo 123 referente a la materia laboral. Así las cosas, a lo largo de los años han surgido diversas normas que han tenido por objeto la reglamentación de dicho precepto, encontrando que en un principio, estas normas eran de carácter local, provocando una gran variedad de

problemas y contradicciones entre un estado y otro, ya que en algunos casos se otorgaban más derechos en un estado, mientras que en otro las obligaciones eran mayores. Derivado de lo anterior, pasados los años, la materia laboral pasó al ámbito federal, encontrando desde entonces dos códigos importantes que sufrieron y han sufrido reformas a lo largo de su cuerpo normativo.

2.7.1. REGLAMENTACIÓN LOCAL.

Aprobado el artículo 123 se decidió que cada estado legislara en materia del trabajo, considerando que las necesidades eran distintas en cada una de las regiones del país, por lo que se permitió que la materia laboral tuviera el carácter de local. Es así que diversos estados de la República expiden sus Leyes del Trabajo, siendo el primero el estado de Veracruz.

Asimismo, en el Distrito y territorios federales, el gobierno federal era el encargado de legislar en dicha materia, expidiendo diversos ordenamientos que tenían por objeto regular cada uno de los aspectos contenidos en el artículo 123, siendo uno de los más importantes aquel que crea las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, contrario a lo que se pensaba, el hecho de que cada estado expidiera sus propias normas del trabajo, provocó que hubiera una multiplicidad de ellas en todas la República, las cuales otorgaban diferentes

derechos laborales, situación que atentaba contra el principio de igualdad entre todos los trabajadores. Es por ello que, en 1929, se reforma el artículo 123 dándole el carácter de federal a la materia del trabajo, es decir, a partir de ese momento, el congreso federal sería el único facultado para legislar sobre lo relacionado con el trabajo.

2.7.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

Realizada la reforma constitucional que dio al Congreso federal la exclusividad para legislar en materia del trabajo, “El primer ‘Proyecto de Código Federal del Trabajo’ fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo de (Emilio) Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo por los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.”²³ Un segundo proyecto redactado por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García fue aprobado y promulgado por el presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931, mismo que derogaba todos los ordenamientos aprobados por las legislaturas locales y el Congreso de la Unión.²⁴

²³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. p. 370.

²⁴ *Cfr. Idem.*

Néstor de Buen nos dice respecto de la Ley aprobada en 1931, lo siguiente:

“Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales. Es importante reconocer que, paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista. A ellos no les han tocado los beneficios de las revisiones bienales de las condiciones de trabajo. De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre los años de 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica de los trabajadores, que la Nueva Ley, como lo señala en su Exposición de Motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos. Así el aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad, etc....”²⁵

Atendiendo a lo manifestado por De Buen, encontramos que la Ley de 1931 fue un gran avance en la lucha por alcanzar los derechos sociales mínimos de los trabajadores, sobre todo en lo que se refiere al Derecho colectivo; sin embargo, lo hecho no fue suficiente, pero no por que se tratara de una mala ley, sino por el mal funcionamiento de algunos sindicatos que agremiaban a trabajadores que no alcanzaron beneficio alguno.

²⁵ *Ibidem.* p. 371.

2.7.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1º DE MAYO DE 1970.

El presidente Adolfo López Mateos, en el año de 1960, integró una comisión que preparara un proyecto de Ley del Trabajo, misma que era conformada por Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo en turno; María Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; Ramiro Lozano, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y, por último, Mario de la Cueva, quienes realizaron un primer proyecto. Años más tarde, específicamente en 1967, Gustavo Díaz Ordaz, integró otra comisión formada por las mismas personas más Alfonso López Aparicio, quien debía redactar un segundo proyecto, del cual, una vez terminado, se envió una copia a los distintos sectores para que formularan sus opiniones y observaciones, con las cuales se desarrolló el proyecto final, mismo que fue presentado al Congreso para su discusión y posible aprobación, siguiendo los trámites establecidos en la Constitución. Es así, que la nueva ley fue aprobada y entró en vigor el 1º de mayo de 1970.

2.7.4. REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En el año de 1980 se reforma la Ley Federal del Trabajo sobre todo en aquello relacionado con el Derecho Procesal del Trabajo, “modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionando el artículo 47; y

derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.”²⁶

Así, hemos visto el largo transcurrir de nuestro Derecho del Trabajo, desde épocas remotas hasta nuestros días, reafirmando que la historia del hombre es la historia del Derecho, más aún cuando nos referimos al Derecho del Trabajo, cuya creación y cambios derivan de acontecimientos sociales que, la mayoría de las veces, son violentos causando la muerte de un sinnúmero de personas. En nosotros esta, como estudiantes, el tratar de hacer que estas muertes no sean en vano. Hoy día no se requiere que un grupo de personas muera, pero es necesario tomar conciencia de los nuevos tiempos en los que el trabajo se desarrolla a nivel mundial para que, con ello, podamos contribuir al desarrollo y fortalecimiento de nuestro Derecho del Trabajo con el objeto de que éste recupere su papel primordial en el mundo, marcando pautas y avances. Lo anterior, no es tarea de uno, sino de todos aquellos que se digan abogados comprometidos con México y con la causa de los trabajadores para lograr que desaparezcan las “luchas de clases” transformando dicha expresión por la de “cooperación de clases”, ya que sólo así lograremos mejorar las condiciones de vida de miles de trabajadores y, por ende, el nivel económico de nuestro amado México.

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. p. 62.

CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Este capítulo tiene como finalidad establecer el concepto, definición y alcances de temas básicos necesarios para el correcto entendimiento del contenido del presente trabajo de investigación.

Es por lo anterior que, a continuación, se explican diversas figuras propias del Derecho del Trabajo, pero también aquellas de otras ramas del Derecho, necesarias para lograr el objetivo planteado.

Primeramente, trataremos de determinar la diferencia, en caso de existir, entre la relación laboral y el contrato de trabajo o si, por el contrario, tal como establecen algunos autores, son figuras análogas cuyo significado y alcance es el mismo. Posteriormente, analizaremos conceptos básicos, tales como el de trabajo, trabajador y patrón, mismos que resultan imprescindibles en cualquier tesis relacionada con nuestra materia, pero especialmente en este cuyo tema está íntimamente relacionado con dichos conceptos, por lo que resulta importante conocer tales figuras.

Estudiaremos, de igual forma, las formas de terminación de las relaciones de trabajo, así como las causales de rescisión de dichas relaciones, siendo estas últimas importantes, ya que son las que provocan que un trabajador accione al órgano jurisdiccional dando comienzo al juicio laboral. Por

otra parte, determinaremos las diferencias existentes entre proceso y procedimiento con el objeto de separarlos y poder establecer si se trata de sinónimos o si, por el contrario, son instituciones independientes una de la otra.

Por último, describiremos de forma breve los procedimientos laborales contenidos en la Ley Federal del Trabajo, otorgando especial atención al procedimiento ordinario laboral y al procedimiento especial de designación de beneficiarios, los cuales adquieren suma importancia en el presente trabajo.

Es necesario advertir que cada uno de los conceptos del presente capítulo bastarían, por si solos, para realizar un trabajo de investigación amplio y extenso; sin embargo, no es la misión de este documento el abundar en cada uno, ya que solamente se explican en forma breve y concisa dichos conceptos para un mayor entendimiento del problema planteado y para proponer una solución viable y congruente al mismo, de acuerdo con los principios del Derecho del Trabajo y sin afectar gravemente los derechos otorgados a los trabajadores y sus beneficiarios por la Ley.

3.1. TRABAJO.

Es precisamente el trabajo el objeto principal del Derecho Laboral, ya que sin el trabajo nuestra rama de estudio no existiría y mucho menos tendría razón esta investigación.

Por lo que hace a este vocablo, no se sabe a ciencia cierta cuáles son sus orígenes etimológicos, pero “algunos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, que quiere decir, laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir”²⁷

El Diccionario de la Real Academia Española define en una de sus acepciones al vocablo “trabajo” como “esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, en contraposición a *capital*”²⁸. De acuerdo con Néstor de Buen, de dicho concepto podemos desprender los siguientes datos importantes: primero, se trata de una actividad exclusiva del ser humano, lo que excluye a los animales y a las máquinas; segundo, se refiere a la obtención de un provecho identificado en la riqueza.²⁹

Miguel Borrel Navarro define al trabajo como “toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos

²⁷ *Diccionario de Derecho del Trabajo*. [Coord. LASTRA LASTRA, José Manuel]. Porrúa. México. 2001. p. 274

²⁸ *Diccionario de la Real Academia Española*. Consultado en su página de Internet correspondiente al vocablo trabajo: www.rae.es

²⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. p. 19.

estudiosos de esta materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte del intelecto”³⁰

Con las definiciones citadas con anterioridad podemos determinar que el trabajo es una actividad reservada exclusivamente al ser humano cuyo objetivo es generar riquezas, es decir, un provecho. Lo anterior, en virtud de que el ser humano realiza un sinnúmero de actividades que no pueden ser consideradas como trabajo, ya que no conllevan la obtención de un provecho, de una riqueza, tales como la diversión. Por tanto, el trabajo es una actividad del hombre para generar riqueza.

Ahora bien, como lo hicimos notar en el capítulo que antecede, el trabajo ha ido e irá de la mano de la historia, ya que están unidos, entrelazados entre si, y el vínculo existente no se puede romper, ya que es el trabajo el que impulsa el desarrollo del hombre y, por ende, el que desarrolla la historia. Es así, que a lo largo de la existencia del hombre podemos identificar al trabajo.

Uno de los antecedentes más remotos lo encontramos en la Biblia, en cuyo Antiguo Testamento encontramos que D-os dijo al hombre:

“Por haber escuchado la voz de tu mujer y comido del árbol del que Yo te había prohibido comer: Maldita sea la tierra por tu culpa. Con

³⁰ BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. 2001. p. 83

fatiga sacarás de ella tu alimento por todos los días de tu vida. Espinas y cardos te dará y comerás la hierba del campo. Con el sudor de tu frente comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra, pues de ella fuiste sacado. Porque eres polvo y al polvo volverás”³¹.

Tomando como punto de partida la teoría cristiana de la creación del hombre, encontramos que con esta sentencia, D-os condenó al ser humano al trabajo eterno, desde su nacimiento hasta su muerte, para poder obtener la satisfacción de sus necesidades. Desde entonces podemos encontrar a un lado del desarrollo de la historia a la figura del trabajo.

En Roma, encontramos que el trabajo era realizado por los esclavos, ya que los hombres libres solamente se dedicaban a la filosofía, a las artes y a la guerra, por lo que en esta época no podemos identificar al trabajo tal y como lo conocemos actualmente y, mucho menos, como objeto del Derecho del Trabajo, ya que por su realización no se obtenía retribución alguna.

Posteriormente, encontramos que en la Edad Media, el trabajo se encontraba envuelto en los sistemas gremiales que ocasionaban ataduras a sus miembros e, incluso, a los herederos de éstos, quienes sufrían consecuencias graves en caso de pretender abandonar dichas organizaciones.

No es sino hasta el Edicto Turgot del 12 de marzo de 1776 que se “pone fin al sistema corporativo en Francia”, predicando “la libertad de trabajo, como

³¹ LA BIBLIA. Antiguo Testamento. Génesis. Capítulo 3. Versículos 17-19.

un derecho natural del hombre, aun cuando pocos años después, en pleno auge de la burguesía triunfante en la Revolución industrial inglesa y en la Revolución política de Francia, esa libertad sea el instrumento odioso de la explotación de los trabajadores”³². Es en este periodo, cuando comenzamos a observar que el trabajo toma un sentido de libertad, es decir, que cada ser humano tenga la libertad de ejercer el trabajo que más le acomode de acuerdo con sus aptitudes y condiciones; sin embargo, como lo manifiesta Néstor De Buen, esta condición lo único que provocó fue una explotación desmedida por parte de la burguesía triunfante.

Debido a la ya mencionada explotación, Carlos Marx y Federico Engels consideran que el trabajo es una mercancía susceptible de ser medida, situación que los lleva a ser los iniciadores de la filosofía socialista, que años después tomaría gran auge en la política económica de varios países, sobre todo en aquellos de la Europa del este y Rusia.

Durante la Primera Gran Guerra, el Tratado de Versalles dispone y establece que el trabajo no puede ni debe ser considerado como una mercancía o como un artículo inserto en el comercio. Dicha declaración fue llevada, años después, a la Carta de la Organización de los Estados Americanos.

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Op. Cit. p. 21.

Como se puede apreciar, la historia del trabajo es la historia del hombre, y al pasar de los años la idea del trabajo ha evolucionado para ser hoy una idea de dignidad humana, incluso, un derecho humano inherente al hombre. Tenemos así que el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece la dignidad del trabajo y a éste como un derecho de todo ser humano, obteniendo una justa retribución por las actividades desempeñadas³³. Esta disposición fue reflejada, en 1969, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, mejor conocida como “Pacto de San José”.

Nuestra Constitución Política no estuvo ajena a dicha evolución del concepto trabajo, siendo que en su artículo 5º establece que no se podrá impedir a persona alguna “que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. Este principio fue reglamentado en el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo en el que se transcribió íntegramente el precepto constitucional.

Por su parte el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo establece:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

³³ Cfr. *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Artículo XIV. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana realizada en la Ciudad de Bogotá, Colombia en 1948.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”

Este precepto establece las características del trabajo, siendo éste un derecho y un deber sociales, por lo que le otorga una doble acepción, tanto como derecho, pero también como un deber, siendo algo sumamente importante dentro de la legislación laboral mexicana. Asimismo, dispone que no sea artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, efectuándose en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico para quien lo realiza y para su familia. La declaración hecha por el precepto invocado es trascendente para la vida social del país, ya que se trata de un precepto que eleva al rango de derecho y deber al trabajo, lo que se traduce en que pueda ser considerado como un derecho humano.

No obstante lo anterior, nuestra legislación laboral no ha podido incluir otra serie de trabajos que, por alguna razón ilógica, están considerados dentro del ámbito civil, lo que provoca que todas estas actividades no obtengan las características señaladas y que quienes los prestan sean excluidos de los derechos otorgados por la Ley.

Por último, el segundo párrafo del artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo nos proporciona la definición de trabajo que el legislador consideró

correcta, disponiendo que “...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

De acuerdo con todo lo anterior, podemos determinar que el trabajo es una actividad humana destinada a la obtención de riquezas. Asimismo, el trabajo ha evolucionado junto con la historia del hombre, pasando por diversas etapas en cuanto a su concepción se refiere hasta llegar, hoy en día, a ser considerado como un derecho humano, envuelto en el concepto de dignidad.

3.2. RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Hablar de la relación de trabajo es hablar de uno de los temas más apasionantes, pero a su vez, más controvertidos del Derecho del Trabajo. La relación de trabajo ha sido y, probablemente, seguirá siendo el punto de conflicto entre civilistas y laboristas, para determinar la naturaleza jurídica de la mencionada relación. A lo largo de los años, ambos bandos han buscado fundamentar la relación de trabajo en las instituciones o principios propios de cada rama del Derecho, pudiendo afirmar que el Derecho del Trabajo ha alcanzado la victoria y, por tanto, obtiene su autonomía total de cualquier otra rama del Derecho, creando, incluso, una división más en la clasificación que con fines académicos se ha hecho del Derecho mediante la aparición del Derecho Social en el cual se inserta.

Esta investigación, no pretende determinar si la relación de trabajo debe quedar incluida en el contractualismo del derecho civil o si, por el contrario, tiene vida propia dentro del Derecho del Trabajo, ya que ese problema fue solucionado después de agudos debates entre los más grandes expositores de cada materia. Sin embargo, resulta importante e interesante hacer un resumen de las principales teorías que existieron y, sobre todo, aquella propuesta por Mario de la Cueva, quien fue uno de los más fervientes defensores de que la relación de trabajo quedaba fuera del contractualismo propio del Derecho civil. Posteriormente, analizaremos los elementos más importantes de la relación de trabajo que se hacen patentes en nuestra legislación laboral vigente.

La relación de trabajo es la “denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”³⁴. Esta definición resulta un tanto difícil de entender si no se hace un esquema claro y breve de las vicisitudes que se libraron para llegar a denominar tal y como se hace ahora a la relación de trabajo.

Las instituciones propias del Derecho Civil, así como sus tratadistas pretendieron incluir dentro de aquellas a la prestación de servicios subordinados, indicando que ésta se generaba a partir de un acuerdo de voluntades e identificando dicha prestación de servicios en los contratos de

³⁴ *Diccionario de Derecho del Trabajo*. [Coord. LASTRA LASTRA, José Manuel]. Op.cit. p. 230.

arrendamiento, de compraventa, de sociedad y de mandato, ya que para los tratadistas la relación de trabajo no tenía ninguna significación por si misma. “La relevancia social que alcanzó la relación de trabajo como consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado ... llevaron a los juristas a contemplar con inquietud esa relación que, desde el punto de vista de las escasas normas que lo regulaban, incluidas en los códigos civiles, eran consideradas como formas especiales del arrendamiento de servicios.”³⁵

Aún y cuando algunos autores ya habían iniciado a hacer teorías respecto de la autonomía de la relación de trabajo, fue Mario de la Cueva quien, por primera vez defendió esta situación, citando a los autores Georges Scelle y Erich Molitor como los predecesores de su teoría³⁶.

De la Cueva establece que la idea de la teoría de la relación de trabajo desató una lucha que “giró en torno a dos cuestiones fundamentales: consistía la primera en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica.”³⁷ Continúa expresando respecto de la primera cuestión indicada que ésta “derivaba de la confrontación entre *la idea*

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. pp. 566-567

³⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mário. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. pp. 183-185.

³⁷ *Ibidem*. p. 186.

de dignidad del trabajo humano y el principio que ya conocemos del derecho civil de que *únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación.*³⁸ Respecto de este punto, el ilustre jurista considera que la discusión en cuanto a la compatibilidad de la dignidad del trabajo con la idea de que éste se encuentre del comercio, ya no hay nada más que agregar en virtud de que dicha situación ha quedado totalmente solucionada en el sentido de que el trabajo no es objeto de comercio y, por tanto, no puede ser incluido dentro del derecho de las obligaciones y los contratos y, sólo aquellos que no han querido darse cuenta o desconocen la historia de los derechos sociales seguirán estableciendo lo contrario.

Una vez que De la Cueva establece que el trabajo no es objeto de comercio y que por ese hecho no puede ser objeto de ninguno de los contratos civiles desprende que:

*“...la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”*³⁹

³⁸ *Idem.*

³⁹ *Ibidem.* p. 187.

Con respecto a la segunda cuestión planteada, es decir, si la relación de trabajo, para surgir, requiere un acuerdo de voluntades, el Maestro nos menciona que “Primeramente, la formación de una relación de trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues, ..., el art. quinto de la Carta Magna reconoció que *‘a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento’*. La disposición forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el derecho del trabajo la hace suya y la respeta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo”⁴⁰. Ahora bien, continúa explicando, *“la esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, ..., y por otra, y esta es la cuestión fundamental, en que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple, y otra vez repetimos una idea ya expuesta, un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, que está en una evolución permanente que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues, por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios.”*⁴¹

Es así, que el maestro Mario de la Cueva termina de tajo con la idea de que la prestación de servicios subordinados puede ser objeto de contratación

⁴⁰ *Ibidem.* pp. 188-189.

⁴¹ *Ibidem.* p. 189.

con los principios del derecho civil, ya que esta idea atenta contra la dignidad del trabajo, pero sobre todo contra el propio trabajador al reducirlo a un simple objeto de comercio a él y a su fuerza de trabajo.

De lo anterior se desprende que la relación de trabajo surge en el momento preciso en que comienza la prestación de los servicios subordinados de un trabajador en favor de un patrón y, está se regula por las normas del trabajo, tales como la Ley, y no por un supuesto acuerdo de voluntades. Asimismo, no se niega el acuerdo de voluntades, sino que éste se da previo al inicio de la prestación de los servicios, pero este acuerdo recae sobre todo en el trabajador al no obligarlo a trabajar sin su pleno consentimiento. Con estas ideas, la relación de trabajo adquiere autonomía plena desligándose totalmente del derecho civil, situación que hasta la fecha sigue causando recelos entre los doctrinarios y tratadistas del Derecho Civil.

La discusión señalada en los párrafos que anteceden fue terminada por el artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente al establecer:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

De igual forma, en su artículo 3º establece que el trabajo no es artículo de comercio y en el artículo 17 excluye al derecho común como supletorio del Derecho del Trabajo.

Por último, Mario de la Cueva, utilizando como base la definición de relación laboral aportada por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, identifica como elementos de esta figura a:

“a) *Dos personas*, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono, dos conceptos que ya nos son conocidos; b) *Una prestación de trabajo*, término que también conocemos; c) La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la Ley ha dado el nombre de *subordinación*; d) *El salario*, que según el art. 82, es ‘la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo’.”⁴²

Por lo que hace a los conceptos de trabajador y patrón, los analizaremos posteriormente en el presente capítulo, por lo que continuaremos con la explicación dada por el ilustre jurista.

La subordinación es aquella que distingue a la relación de trabajo de todas las demás clases de actividades que no se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo. En cuanto a su naturaleza “diremos que es *una relación jurídica* que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u

⁴² *Ibidem*. p. 199.

órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.”⁴³

Otro de los elementos de la relación de trabajo es el salario, del cual De la Cueva establece lo siguiente:

“Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo. Agregaremos solamente que la Declaración y la Ley señalan los plazos para el pago del salario, de manera que al vencer el primero, si no está fijado su monto y no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrono, tendrá que decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje.”⁴⁴

Con respecto al tema del salario, nos referiremos a éste en incisos posteriores del presente capítulo.

Por último es necesario indicar que la Ley Federal del Trabajo, en el párrafo tercero del artículo 20 se dispone que la relación de trabajo y el contrato que le dé origen, producen los mismos efectos, terminando de una buena vez con cualquier discusión que se pudiera presentar respecto de este tema.

⁴³ *Ibidem.* p. 203.

⁴⁴ *Ibidem.* p. 204.

3.3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Tal y como lo analizamos en el inciso que antecede, la discusión entre los doctrinarios para determinar si la relación laboral dependía o no de la existencia de un contrato, es decir, un acuerdo de voluntades, y si éste pertenecía a la rama del Derecho Civil o si, por el contrario, se trataba de un instrumento aparte, se ha ido dando a lo largo de muchos años. Hoy en día, es un hecho que la relación de trabajo surge y existe únicamente por la prestación de servicios subordinados de un trabajador para un patrón a cambio de recibir una remuneración llamada salario. Sin embargo, también resulta difícil, inclusive en la práctica, determinar si relación de trabajo y contrato de trabajo son sinónimos o si se trata de figuras distintas. Es así que observamos en algunas renuncias elaboradas por grandes laboristas frases como: “renuncio voluntariamente a la relación de trabajo y/o contrato de trabajo que me unía con...”, lo que provoca una seria confusión.

En el inciso anterior determinamos que la relación de trabajo existe desde el momento en que inicia la prestación del servicio subordinado, por lo que analizaremos al contrato de trabajo como una institución distinta, que puede llegar a ser considerada sólo como un elemento de prueba. Previamente estudiaremos algunas definiciones y características propias de esta figura *sui generis* propia del Derecho del Trabajo.

Respecto de este tema, Miguel Borrel Navarro considera lo siguiente:

“Aunque podemos considerar al Contrato Individual de Trabajo, como un contrato sui-generis, si lo fuéramos a examinar desde el punto de vista de la doctrina civilista diríamos que es un acto jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas. Oneroso porque significa carga o gravamen recíproco y conmutativo, que quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, en el que cada parte contratante de una equivalencia por lo que recibe, por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario. También es de tracto sucesivo, porque sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio y además conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas, por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica. Asimismo podemos afirmar que es un contrato sinalagmático y bilateral, ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador.”⁴⁵

La opinión de tan destacado jurista, aunque muy respetable, no merece nuestra aceptación en virtud de que hace un análisis del contrato de trabajo desde el punto de vista del Derecho civil, lo que contradice y tira por la borda todo el avance y evolución que se ha alcanzado para lograr la autonomía de la relación laboral y, por ende, del Derecho del Trabajo, además de que puede causar confusión entre los estudiosos de la materia.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece en su segundo párrafo la definición legal del contrato individual de trabajo al señalar que:

⁴⁵ BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. p. 197.

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

No debemos olvidar lo ya estudiado, es decir, que por arriba del acuerdo de voluntades del contrato, se encuentra la ley, misma que supe dichas voluntades y las coloca a un mismo nivel.

Ahora bien, como prueba de que el contrato no es la relación laboral, el legislador estableció en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, una presunción *juris tantum* a favor del trabajador, ya que establece:

“Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”

Precepto que se correlaciona con el artículo 26 del mismo ordenamiento, el cual dispone:

“La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 (contrato individual de trabajo) no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad”.

El último de los preceptos invocados le da la característica de *formalidad* al contrato individual, lo que fortalece la teoría de la relación de trabajo que en esta investigación hemos aceptado para la existencia de la prestación de servicios personales subordinados. Por lo tanto, consideramos que el contrato

individual se convierte en tan solo un elemento de prueba, comparándose con la póliza en el contrato de seguro. La existencia de dicho elemento de prueba puede beneficiar más al patrón que al trabajador, por que éste, con o sin la existencia del mismo, goza de los derechos establecidos en la Ley, pero el patrón lo puede utilizar, en caso de existir un conflicto, para probar tanto la fecha de ingreso del trabajador como las condiciones en la que se prestaron los servicios subordinados, tales como la jornada y el salario.

Por lo que hace al contenido de los contratos de trabajo, el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las condiciones que regulen la relación laboral deberán constar por escrito, del cual se harán dos ejemplares como mínimo, uno para el trabajador y otro para el patrón.

Por su parte, el artículo 25 del ordenamiento citado establece:

- “El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
 - II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
 - III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
 - IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
 - V. La duración de la jornada;
 - VI. La forma y el monto del salario;
 - VII. El día y el lugar de pago del salario;
 - VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.”

En el precepto citado encontramos los elementos mínimos que debe contener el contrato individual de trabajo, pero no debemos olvidar que la Ley Federal del Trabajo contiene los derechos mínimos que cada trabajador debe gozar, por lo que ningún contrato puede reducir dichos derechos y si, aumentarlos en beneficio del trabajador, ya que de lo contrario, sería nulo de conformidad con el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Con los argumentos anteriores demostramos y reforzamos lo manifestado en el inciso anterior, en el sentido de que la relación de trabajo surge y existe sin la necesidad de la existencia del contrato de trabajo, y que éste se convierte en una mera formalidad de la que hemos establecido que sólo es un elemento de prueba a favor del patrón para demostrar, en caso de conflicto ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo, determinadas condiciones laborales, así como la fecha de ingreso del trabajador a prestar sus servicios personales subordinados.

3.4. TRABAJADOR.

Una vez que hemos analizado los conceptos de trabajo, relación individual y contrato individual, es menester estudiar los elementos personales propios de la relación de trabajo, haciendo hincapié en que el elemento

subordinación fue estudiado en el inciso correspondiente a la relación individual de trabajo.

En este apartado comenzaremos con el concepto ‘trabajador’ quien resulta ser el eje de esta tesis al tratar en el capítulo siguiente los efectos que provoca su muerte dentro de la tramitación del procedimiento ordinario laboral.

Con relación a la unificación y utilización del término “trabajador”, el Maestro De la Cueva nos menciona:

“Las normas de la *Declaración de derechos sociales* reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término *trabajador*, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra *obrero*, pero lo hizo en el art. quinto, frac. VII, para hacer posible la aplicación de la frac. XXVII, inciso ‘c’ de la Declaración, que se ocupa de los plazos para el pago del salario,...”⁴⁶.

Por su parte, Miguel Borrel Navarro menciona que nuestra Constitución Política utiliza indistintamente los términos obrero, jornalero y artesano, sin dar mayor explicación al respecto. De igual forma, explica que en la práctica se utiliza el término empleado, mientras que en los tratados internacionales, trabajador es el término utilizado. Por lo anterior, continúa explicando el autor:

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mário. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. pp. 152-153.

“...debemos considerar como sinónimos los términos obrero, artesano operario y trabajador, incluyendo el de empleado, siempre que además de los elementos genéricos que todos encierran de trabajadores, también concurren los otros elementos de ‘subordinación’, sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación tienen que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral.”⁴⁷

En ese tenor de ideas, encontramos que el artículo 8º de nuestro ordenamiento laboral vigente nos proporciona el concepto de trabajador al estatuir lo siguiente:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado [...]”

Algunos autores⁴⁸ al analizar la definición de trabajador consideran que el serlo es una condición de clase, situación con la cual no estamos de acuerdo, en virtud de que el momento en que estos autores escribieron sus tratados es muy distinto al actual. Hoy en día, estemos de acuerdo o no, vivimos en un mundo globalizado, es decir, unificado, en donde, si bien es cierto, existen diferencias sociales entre los empleadores y los prestadores del servicio subordinado, no podemos seguir considerando que existe un enfrentamiento entre ellos, situación que, en los países en vía de desarrollo, ha impedido que destaquemos como economías fuertes. En la actualidad, debemos considerar una cooperación de clases y no una lucha; una cooperación que nos ayude

⁴⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. pp. 89-90.

⁴⁸ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. pp. 490-492 y DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. pp. 152-153.

para que, juntos, trabajadores y patrones, logremos que nuestro país se desarrolle sin ningún tipo de obstáculo. Es posible que dicha confrontación continúe y que nunca podamos hablar de una igualdad, pero estas diferencias radican, única y exclusivamente, en nuestra forma de pensar, la cual debe cambiar para lograr una evolución del Derecho del Trabajo, de la economía y de la sociedad misma.

Del concepto contenido en nuestro ordenamiento laboral “desprendemos que el trabajo es una actividad que la persona humana desarrolla, ya sea intelectual o material la que será objeto de regulación jurídica; debiendo ser desempeñada en forma personal y no por terceros, por ser la persona humana, la titular de los derechos y obligaciones.”⁴⁹

Ahora bien, respecto del concepto proporcionado por la disposición de nuestra Ley Federal del Trabajo, podemos establecer las siguientes consideraciones:

- a) Solamente una persona física puede tener el carácter de trabajador, excluyendo a las personas jurídico-colectivas de este concepto, ya que en caso de que estas últimas fueran las que prestaran el servicio subordinado, se trataría de una relación de carácter civil quedando fuera de la regulación de nuestro Derecho del Trabajo.

⁴⁹ OLVERA QUINTERO, Jorge. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa. México. 2001. p. 88.

b) El servicio debe ser prestado a otra persona, ya sea física o jurídico-colectiva, quien tendrá el carácter de patrón, concepto que se analizará posteriormente, pero resulta importante señalarlo, en virtud de que el servicio no puede prestarse para sí mismo, sino que necesariamente debe existir un beneficiario del mismo y quien está obligado a pagar un salario.

c) La prestación del servicio subordinado debe ser en forma personal y no por medio de terceros o intermediarios, ya que de hacerlo así la relación generada sería de una naturaleza distinta a la laboral, ya que el artículo citado exige y obliga a que la prestación sea de forma personal, lo que ocasiona diversos problemas en algunas áreas de la industria que no serán objeto de análisis en el presente documento, pero que la ley ha resuelto mediante las disposiciones contenidas en los artículos 10, 13, 14 y 15.

d) Por último, la subordinación existente en la relación laboral, misma que ha sido objeto de análisis en los incisos que anteceden, pero que se traduce en el derecho del patrón de ordenar y dirigir al trabajador para la consecución de los fines para los que fue contratado. Dicha subordinación sólo adquiere validez durante el tiempo que dure la jornada laboral, no pudiendo rebasar dicho límite.

De acuerdo con las consideraciones anteriores, podemos determinar que nuestra Ley Federal del Trabajo, logra un concepto acertado y claro que elimina discusiones del pasado en cuanto a si una persona jurídica podía ser considerada como trabajador; así también nos da las características de la prestación del servicio para que este pueda considerarse dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, siendo ésta de forma personal y subordinada, dignificando la calidad de trabajador y, por último, elimina la teoría contractualista reinante en la Ley de 1931 al regular simplemente la prestación del servicio sin condicionarla a la existencia de contrato alguno, lo que implica un gran avance para el Derecho del Trabajo Mexicano.

Con relación a los llamados trabajadores de confianza, resulta de especial interés analizar y estudiar la regulación que nuestro ordenamiento laboral hace de ellos al establecer en el artículo 9º que:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

Así también, los trabajadores de confianza son objeto de regulación en el Capítulo II del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se refiere a los Trabajos Especiales.

Esta calidad fue reconocida por la Ley de 1931, pero de forma muy vaga y confusa, lo que provocó interpretaciones erróneas por parte de patrones, tratadistas e, incluso, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Es por ello que con la Ley de 1970 se concluye la controversia al establecer que dicha calidad es otorgada por la naturaleza de las funciones realizadas, lo que según De la Cueva es un estado de excepción dentro de la Ley, al considerar que todos los trabajadores gozan de igualdad, pero por el tipo de funciones su tratamiento es distinto⁵⁰.

La calidad de trabajador de confianza se adquiere, como ya mencionamos, por la naturaleza de la funciones que se desempeñan, al ser éstas una clase de representación del patrón por parte del trabajador con el objeto de llevar a buen término las finalidades de la empresa. El ser de confianza, no significa que se tengan más o menos derechos que los demás trabajadores, sino que solamente se les otorga un tratamiento distinto como, por ejemplo, lo dispuesto por el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo que les prohíbe el formar parte de sindicatos o no ser tomados en cuenta para los recuentos o, lo dispuesto por el artículo 185 del mismo ordenamiento que dispone que la rescisión de la relación laboral se podrá hacer por cualquier causa de pérdida de la confianza, entre otras.

⁵⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mário. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. pp. 154-159.

De acuerdo con todo lo anterior, podemos determinar que trabajador es toda aquella persona física que presta sus servicios personales y subordinados en favor de otra persona, ya sea física o moral; siendo que la característica de trabajador la otorgan las propias características de la prestación del servicio, es decir, el hecho de que sea personal y, sobre todo, la subordinación, entendida en el sentido de dirigir y ordenar para alcanzar los fines de la empresa. De igual forma, podemos determinar que nuestro ordenamiento legal da un tratamiento especial a los trabajadores de confianza, característica que se obtiene por la naturaleza de las funciones y no por la designación que se le dé al puesto ocupado por el trabajador.

3.5. PATRÓN.

Al igual que en el caso del vocablo “trabajador”, en el caso del patrón han existido y existen discusiones respecto de si esa es la expresión correcta o si, por el contrario, se le debe llamar “empleador”, “dador de trabajo”, “acreedor de trabajo”, entre otras. No obstante lo anterior, no es objeto de esta investigación el determinar cuál debe ser la expresión correcta, sino que simplemente nos limitaremos a utilizar el vocablo que nuestra Ley Federal del Trabajo y los principales exponentes de nuestra materia han utilizado en los últimos tiempos, es decir, “patrón”.

Así las cosas, encontramos que nuestro ordenamiento laboral, en el primer párrafo del artículo 10 dispone que patrón es:

“La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores [...].”

Con dicha disposición clara, sencilla y por demás entendible, tenemos que el patrón puede ser una persona física o jurídico-colectiva, es decir, puede tratarse de un solo individuo que requiere los servicios personales y subordinados de un trabajador para realizar alguna actividad, o bien, se puede tratar de una persona jurídica, debidamente constituida conforme a la legislación aplicable que de igual forma requiera de los servicios de un trabajador.

“La palabra patrón significa a la persona que rige los destinos del centro de trabajo, por ser titular de los derechos, por ser dueño o por ejercerlos como tal. Puede por tanto tratarse de una persona humana o como la llama nuestra ley, física; o bien de una persona jurídica, de las denominadas, jurídico-colectivas o morales.”⁵¹

Por su parte, Juan Climent, en su comentario hecho al artículo 10 del ordenamiento laboral, establece que “La expresión *que utilice los servicios* debe entenderse no en un sentido literal, sino en el de que ‘se beneficie del servicio’; por lo que, de acuerdo con esa interpretación de la Suprema Corte, cabe definir

⁵¹ OLVERA QUINTERO, Jorge. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. p. 91.

al patrón como el sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado...”⁵²

Con respecto al concepto legal, Néstor de Buen considera que es insuficiente ya que “se abstiene de destacar el elemento ‘subordinación’ y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario”⁵³. Sin embargo, consideramos que dicha crítica, si bien es cierta, no afecta en sentido alguno el concepto y la naturaleza de la relación laboral.

Asimismo, debemos recordar lo ya mencionado con anterioridad, relacionado que también el patrón tendrá tal carácter con respecto a los trabajadores que sean contratados por el trabajador contratado por el primero, siendo aplicables los artículos 10, 13, 14 y 15 de la Ley.

Con lo anterior, queda debidamente conceptualizado el término “patrón” y su importancia dentro del Derecho laboral mexicano al ser uno de los elementos personales de la relación laboral, así como desempeñar un papel importante dentro de la misma, ya que es éste quien está obligado al pago del salario. No obstante lo anterior, encontramos que existe un mayor desarrollo del concepto “trabajador”, pero creemos que se debe únicamente al ser éste la parte más importante de la relación laboral.

⁵² *Ley Federal del Trabajo*. Comentada por CLIMÉNT BELTRÁN Juan B. Esfinge. Vigésima sexta edición. México. 2005. p. 60.

⁵³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Op. Cit. p. 506.

3.6. SALARIO.

El salario es una de las instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo, sin el cual no se podría entender nuestra materia, dejándola sin causa para existir, ya que de no haber salario, estaríamos en presencia de la esclavitud.

Es por lo anterior que analizaremos lo que es el salario, ya que al hacerlo comprenderemos la necesidad y obligación de cuantificarlo de tal forma que permita la existencia digna y decorosa de cada trabajador.

El concepto de salario lo encontramos en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dispone:

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Por su parte, el artículo 84 establece lo siguiente:

“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

Mario de la Cueva, refiriéndose a la definición contenida en la Ley respecto del salario, menciona lo siguiente:

“Tal vez no pudo ser de otra manera por ser la base de una reglamentación legal, es un poco formalista, pues no expresa los fines supremos del derecho del trabajo, quiere decir, no es análoga a la definición del estatuto laboral. En consecuencia, sin pretender ninguna exactitud, nos permitimos concluir este apartado diciendo que el salario es *la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.*”⁵⁴

En este orden de ideas, nos encontramos que el salario es una retribución que el patrón debe pagar al trabajador, en virtud de que éste ha proporcionado su fuerza de trabajo para que, a través del salario, pueda vivir dignamente, garantizando la salud, la educación y la vida misma para sí y para su familia. Asimismo, el salario es integrado por todo aquello que en dinero o en especie, reciba el trabajador como retribución de su trabajo.

Ahora bien, nuestra legislación laboral vigente contiene medidas tendientes a la protección del salario, mismas que podemos dividir de la siguiente forma:

“1. *Protección contra abusos del patrón:* Obligación de pagar el salario en efectivo (aa. 123, apartado A, fr. X, C, y 101 de la LFT); la realización del pago en el lugar donde se prestan los servicios (aa. 123, apartado A, fr. XXVII, inciso d, C; 5º, fr. VIII, 108 LFT); la prohibición de retención de los salarios por concepto de multas (a. 107 LFT); compensación (a. 105 LFT), y descuentos (a. 110 LFT). En el caso de deudas adquiridas con el patrón (a. 123, apartado A, fr. XXIV, C y 110 LFT) serán sólo exigibles hasta por monto de un mes de salario, en la atención de que la cantidad que exceda de este límite, se entenderá automáticamente cancelada. El monto del descuento

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mário. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. p. 297.

diario no podrá ser superior al 30% del excedente del salario mínimo (a. 110, fr. I, LFT).

Aunque objeto de aguda polémica, los descuentos al salario podrán operarse de manera excepcional, por concepto de cuotas sindicales (a. 110, fr. VI, LFT); pago de rentas o abonos al Infonavit o al Fonacot (a. 110, frs. II, III y VII, LFT); cuotas para cooperativas y cajas de ahorro (a. 110, fr. IV, LFT), o pensión alimenticia (a. 110, fr. V, LFT); la prohibición de la reducción de los salarios que constituye dentro de nuestro sistema una causa de separación (a. 51, fr. IV, LFT); la prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo (a. 133, fr. VI, LFT); el plazo semanal para el pago del salario tratándose de trabajo material, y quincenal, respecto a las demás actividades de la libre disposición de los salarios (a. 90 LFT); así como la prohibición, salvo las situaciones expresamente contempladas en la Ley, del pago de salarios en especie (a. 102 LFT).

“2. *Protección contra los acreedores del trabajador.* La obligación del pago directo del salario a los trabajadores (a. 100 LFT); la nulidad de la cesión de los salarios (a. 104 LFT); la inembargabilidad del salario (a. 112 LFT).

“3. *Protección contra los acreedores del patrón.* Fundamentalmente, la preferencia de créditos de los trabajadores (respecto a los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones que se les adeuden) sobre cualquier tipo de crédito (de garantía real, fiscales o a favor del IMSS, a. 113 LFT).

“4. *Protección del patrimonio familiar.* La prohibición de exigir a los familiares el pago de las deudas contraídas por el trabajador (a. 123, apartado A, fr. XXIV, C); el reconocimiento expreso del patrimonio familiar (a. 123, apartado A, fr. XXVIII, C) en los términos de su regulación en las leyes ordinarias, y finalmente, el derecho de los beneficiarios a recibir las prestaciones e indemnizaciones adeudadas al trabajador fallecido, así como a ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes sin recurrir previamente al sucesorio (a. 115 LFT).”⁵⁵

De acuerdo con lo citado, podemos determinar que para nuestra legislación es sumamente importante el salario y que el trabajador lo reciba íntegramente, es por ello que existen diversas disposiciones tendientes a su protección que tienen como fin el lograr que el trabajador, a partir de la

⁵⁵ *Diccionario de Derecho del Trabajo*. [Coord. LASTRA LASTRA, José Manuel]. Op. cit. pp. 243-244.

retribución que recibe, pueda asegurar su existencia y la de su familia, además de proveerse de salud y educación.

Nuestra legislación, como ya mencionamos establece la existencia de varios tipos de salario, uno de ellos es el salario integrado, el cual se encuentra regulado en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y es aquel que sirve de base para el cálculo de determinadas indemnizaciones.

Mención especial merece el salario mínimo, cuyo concepto y características las encontramos en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción VI, segundo párrafo y en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra, dispone:

“...la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo” y “deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos...”

De lo anterior, deducimos que el salario mínimo es la menor cantidad que el patrón debe pagar al trabajador por un jornada de labores y el cual será fijado por la autoridad correspondiente, siendo ésta la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 94 de la Ley. Aun y cuando en nuestra legislación se exponen las características de dicho salario, en la práctica encontramos que las cantidades aprobadas por la autoridad

resultan ser insuficientes e, incluso, ofensivas para el trabajador, ya que con dicho monto no se cubren las necesidades básicas del trabajador y su familia, ya no digamos el proveer de cultura y educación a los hijos.

De acuerdo con los argumentos hechos valer con anterioridad, podemos determinar que el salario es el elemento primordial del Derecho del trabajo, es su razón de ser, ya que de no existir, la esclavitud sería la figura reinante, por tanto, el derecho laboral, no tendría por que existir. Así las cosas, encontramos en la institución del salario una figura realmente importante que busca que el trabajador alcance su dignidad máxima a través del pago de una retribución que le permita desarrollarse en lo personal y unido con su familia en todos los campos de la vida: cultura, deporte, salud, entre otras. Tenemos la firme convicción que en nuestro país se logrará alcanzar, algún día, la prosperidad de cada uno de los trabajadores que día con día luchan para sobrevivir y destacar en una actividad específica, pero que, sobre todo, luchan para el desarrollo propio del país, construyendo un México de oportunidades en el que se retribuya justamente la prestación de servicios personales subordinados.

3.7. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Una vez que hemos estudiado los conceptos básicos que le dan forma y razón de ser a nuestro Derecho del Trabajo, es necesario analizar de forma objetiva los puntos álgidos que se pueden presentar durante la existencia de la

relación laboral que, en algunos casos, llevan a su conclusión definitiva y, en otros, mediante la participación de los tribunales laborales, sólo provocan una interrupción que terminará con reestablecerla nuevamente.

La relación laboral puede sufrir diversas situaciones, todas ellas reguladas por la Ley Federal del Trabajo, encontrando que puede presentar su modificación, su suspensión, su rescisión o su terminación. Cada una de estas situaciones merece especial atención debido a que los efectos que causan varían en cada una de ellas; sin embargo, para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación, sólo atenderemos aquellas que afecten o se relacionen directamente con la hipótesis planteada, por lo que solamente nos ocuparemos de las dos últimas, mismas que son las principales generadoras de los conflictos laborales que se ventilan ante los tribunales laborales.

Encontramos que la rescisión de la relación individual de trabajo “es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos al incumplimiento grave y culposo del otro”⁵⁶. Dicha definición resulta un tanto vaga, al no mencionar las causas que provocan la disolución de la relación laboral, ya que al sólo indicar un ‘incumplimiento grave y culposo’ se da lugar a un sinnúmero de posibilidades por las cuales se puede rescindir la relación, sobrepasando las causas establecidas por nuestro código laboral.

⁵⁶ *Ibidem.* p. 238.

Néstor de Buen establece, respecto de la rescisión de la relación laboral, que:

“En la terminología de la ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas.”⁵⁷

Por su parte, el Maestro Mario de la Cueva nos dice que:

*“La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse.”*⁵⁸

De las definiciones propuestas por tan ilustres especialistas de la materia laboral, podemos destacar que ninguna de ellas hace referencia a las causas establecidas en la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, resultan bastante acertadas por lo que hace a la naturaleza y efectos de la rescisión. Asimismo, es importante el señalamiento que se hace en cuanto a que sólo en las relaciones individuales procede la rescisión y no así, en las de carácter colectivo.

⁵⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. p. 597.

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. p. 241.

Por nuestra parte, podemos decir que la rescisión es la disolución, que de acuerdo con los procedimientos establecidos, se ejercita por uno de los sujetos de la relación, al momento en que, el otro sujeto, incurre en una o más de las causales establecidas en la Ley. La rescisión de la relación individual de trabajo se encuentra regulada por nuestro ordenamiento en el Capítulo IV del Título Segundo que abarca de los artículos 46 al 52. Es necesario señalar que los preceptos indicados contienen las causas motivadas por el trabajador y por el patrón, lo que resulta importante, ya que la comisión de ellas por alguna de las partes no genera responsabilidad para la otra, es decir, para aquella que sufre el agravio. El artículo 46 del ordenamiento citado, contiene la condición general y, tal vez, podríamos considerar que se refiere a la definición de la rescisión, ya que dispone que “el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”

3.7.1. CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO NO IMPUTABLES AL PATRÓN.

Las hipótesis de rescisión imputables al trabajador y cuya realización no genera responsabilidad para el patrón, están contenidas en quince fracciones del artículo 47 de la Ley, mismas que reproduciremos a continuación explicándolas brevemente, no sin antes mencionar que todas y cada una de las

causales han sido duramente criticadas por su falta de precisión y, sobre todo, por su dificultad para aplicarse con motivo de la imposibilidad para probarlas.

3.7.1.1. ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El precepto citado establece “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

“Fracción I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.”

Esta fracción se refiere a que el trabajador mienta al indicar que poseía las capacidades y aptitudes necesarias para la prestación del servicio. Resulta realmente importante hacer hincapié en el ‘engaño’ que debe existir para que proceda la rescisión del contrato, el cual debe ser demostrado por el patrón a través de los medios idóneos como, por ejemplo, cartas de recomendación.

Una errónea interpretación de esta fracción ha tratado de dar fundamento a los llamados contratos a prueba, mismos que atentan en contra del contrato por tiempo indefinido y del principio de estabilidad en el empleo, razón por la cual fueron prohibidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

“Fracción II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.”

Fracción intensamente debatida en virtud de la subjetividad de los términos utilizados en su redacción y a la dificultad para probar cada una de las hipótesis propuestas. Debemos entender por faltas de probidad u honradez, lo que nuestros más altos tribunales en materia del trabajo han dispuesto en el siguiente criterio:

“No. Registro: 195,548
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: VIII, Septiembre de 1998
Tesis: XV.1o.8 L
Página: 1193

PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE.

La falta de probidad y honradez del trabajador la proyecta su actitud de no proceder rectamente en las funciones encomendadas, apartándose de las obligaciones que se tienen a cargo o procediendo en contra de las mismas, con la dañada intención de perjudicar a la parte patronal, que bien puede ser a través de un hecho aislado, pero que requiere una pensada preparación para su ejecución, o bien, la repetición de algunas actitudes que perjudiquen a la empresa que, aun cuando negligentes, la falta de voluntad del trabajador de no enmendarse refleja tal voluntad de no cuidar la función encomendada y el citado interés del patrón; luego, si no se aportan elementos que acrediten que la falta en que incurrió la parte trabajadora fue producto de una operación maquinada o de una reiterada tendencia al descuido de la función que desarrolla y, por tanto, desinterés por la empresa, es

claro que tal hecho aislado no pueda constituir una falta de probidad que justifique su despido.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 627/96. Comisión Federal de Electricidad. 8 de enero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Fernando Reyes Colín. Secretario: José Luis Delgado Gaytán.”

No obstante el criterio sustentado por nuestros más altos Tribunales en materia del Trabajo, no cesa la subjetividad del término, situación que complica su interpretación y, por ende, su aplicación.

Asimismo, el precepto citado utiliza vocablos tales como “amagos”, “injurias” y “malos tratos”, los cuales son susceptibles de diversas interpretaciones que complican su aplicación en la práctica del Derecho del Trabajo. Ahora bien, se establece que dichos actos podrán ser en contra de los familiares del patrón, sin especificar si se deben aplicar las reglas del derecho familiar y hasta que grado de parentesco se extiende esta disposición, argumento que resulta aplicable, también, para el caso de los “directivos” sin definirlos correctamente.

“Fracción III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerado en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.”

Esta fracción nos remite a los actos enumerados en la fracción anterior, por lo que en obvio de repeticiones, los argumentos hechos valer para la misma resultan aplicables a la presente fracción.

Sin embargo, se inserta una condición necesaria para la aplicación y, consecuentemente, para rescindir la relación laboral, consistente en que la falta de probidad u honradez, los amagos, las injurias y los malos tratos deben afectar la disciplina del establecimiento, lo cual resulta absurdo porque en caso de que no se demuestre la afectación a la disciplina, no se podrá ejercer el derecho derivado de la disposición, por lo que resulta prácticamente inaplicable.

“Fracción IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.”

Igualmente, la fracción citada nos remite a la polémica fracción II que, como ya estudiamos, nada resuelve al respecto, pero, nuevamente, se agregan requisitos absurdos y carentes de sentido, ya que se requiere que sean “de tal manera graves”, como si no fueran suficientemente graves por si solas.

Así también, regresamos a la discusión sobre los familiares y el personal directivo o administrativo, sin que se detalle claramente lo que debemos entender y que alcances tienen dichos vocablos.

“Fracción V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.”

La disposición contenida en esta disposición resulta bastante entendible y de sencilla aplicación, siempre y cuando, medie el dolo del trabajador para causar un menoscabo al patrón. En tal sentido, Baltasar Cavazos considera que al mediar el dolo, el patrón tiene el derecho de exigir el pago de los daños ocasionados por el trabajador, aunque éstos, en su gran mayoría resultan ser insolventes⁵⁹. Con respecto a dicho comentario, nos parece adecuado, salvo que generaliza a todos los trabajadores en un estado de insolvencia, lo cual es incorrecto, ya que no todos los trabajadores del país son insolventes, incluso, nos atrevemos a decir que son los menos, así que consideramos que dicha afirmación se hace con un sentido peyorativo.

“Fracción VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.”

En esta fracción, resalta el concepto de “negligencia”, la cual deberá ser demostrada para poder rescindir la relación laboral sin el peligro de ser vencido en un juicio posterior. Así también, debemos entender que las autoridades laborales buscarán favorecer al trabajador en caso de que se dé la rescisión por

⁵⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Causales de Despido*. Trillas. Cuarta edición. México. 2004. p. 41.

esta causa, por lo que creemos que es mejor aplicar otras causas, cuya comprobación sea más sencilla.

“Fracción VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.”

Este precepto no tiene mayor dificultad, ya que solamente se requiere la presencia de una imprudencia o descuido que generen inseguridad para la empresa y los demás trabajadores, así que simplemente se tendría que demostrar dicha imprudencia o descuido.

“Fracción VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.”

Problema recurrente en este precepto es la utilización de términos subjetivos, tales como aquel que encontramos en esta fracción referente a los “actos inmorales”, porque dentro de ese término podemos identificar un sinnúmero de comportamientos y conductas que para algunas personas pueden considerarse como inmorales y para otras no. Creemos que nuestra legislación comete un grave error al incorporar cuestiones relacionadas con la moral, ya que cada ser humano la considera de forma distinta, dependiendo, incluso, de cuestiones religiosas o sociales cambiantes en cada grupo y en cada época. Por lo anterior, consideramos que esta fracción adolece de objetivismo y,

aplicarla, significaría probar la inmoralidad de un acto determinado, lo cual resulta prácticamente imposible.

“Fracción IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.”

Esta fracción deriva de la fidelidad que el trabajador debe tener para con el patrón, al respetar los procedimientos y funcionamientos del mismo. Para poder aplicar correctamente esta disposición será necesario demostrar que el trabajador reveló los secretos y que con motivo de ello se causó un perjuicio, generalmente económico, a la empresa. De preferencia, resulta más sencillo relacionar esta fracción con la segunda de este artículo, es decir, alegar una falta de probidad por parte del trabajador.

Así también, encontramos en la práctica, que al momento de la contratación, de ser necesario por la naturaleza de las funciones, se requiere que el trabajador acepte y firme un convenio de confidencialidad que lo obliga a mantener en secreto cualquier tipo de información relacionada con su trabajo o con la empresa. Estos convenios también pueden servir como medio probatorio en acusaciones penales, pero es necesario recordar que es sumamente importante resolver el problema laboral antes de iniciar cualquier acción penal.

“Fracción X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.”

Con respecto a esta fracción es necesario aclarar que los treinta días a que se refiere no deben, necesariamente, coincidir con los meses naturales, sino que se contarán a partir de la primera falta que tenga el trabajador sumándolas en un periodo de treinta días, mismas que de no ser más de tres al terminar el periodo se iniciará nuevamente a partir de la última falta dentro del periodo anterior. Igualmente, resulta necesario aclarar que son más de tres, es decir, de cuatro en adelante.

Para la aplicación de esta causal será necesario que el patrón cuente con los medios necesarios de prueba con el objeto de comprobar las faltas, siendo útiles las tarjetas de registro de ingreso y salida, actas administrativas, así como también, los recibos de nómina en los que consten las faltas, ya que una vez firmados por el trabajador, se entiende que éste ha aceptado las faltas en que incurrió.

“Fracción XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.”

La desobediencia del trabajador significa un atentado en contra de la subordinación necesaria para la existencia de la relación laboral. Como hemos estudiado, la prestación de servicios tiene la característica de ser subordinada, es decir, bajo el mando y dirección del patrón quien dará las órdenes necesarias para realizar el fin de la empresa. Ahora bien, si el trabajador no

obedece dichas órdenes, se rompería la principal característica de la relación laboral, dando pie con ello a su rescisión sin responsabilidad para el patrón.

Sin embargo, es interesante el hecho de que la desobediencia sea en cuanto al trabajo contratado, es decir, sólo procederá la aplicación de esta fracción cuando el trabajador se niegue a realizar alguna o algunas de las actividades descritas en el contrato individual de trabajo, ya que de no estar contenida será imposible la rescisión, ya que no la podríamos alegar en el caso de que el trabajador se haya negado a comprar comida y refrescos para su patrón, cuando su actividad es operar maquinaria.

“Fracción XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.”

Si bien es cierto que la obligación de preservar la salud y la vida del trabajador dentro del centro de trabajo corresponde al patrón, también lo es que el trabajador debe cooperar en dicha prevención, acatando cada una de las disposiciones que para tal efecto se dicten. De no hacerlo, podrá rescindirse la relación laboral, misma que se podrá probar con el estado de salud del trabajador, ya que al no acatar las medidas de seguridad, es probable que su salud e integridad resulten afectadas.

“Fracción XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores n estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción

médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.”

Esta fracción no representa mayor problema, ya que el laborar en estado de ebriedad o bajo el influjo de alguna sustancia prohibida es lo suficientemente evidente. El único problema surgiría en cómo probar el estado de ebriedad o bajo los efectos de enervantes, ya que puede ser mediante una testimonial, pero un testigo no es perito en medicina para determinar el estado de ebriedad, así que sería preferible hacerlo mediante la certificación que haga un médico, lo cual puede resultar un problema, primero para conseguirlo y, segundo porque representaría un gasto económico.

“Fracción XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.”

Para diferenciar la presente causal de aquellas contenidas en las fracciones III y IV del artículo 42 de la Ley laboral referentes a la suspensión de la relación laboral, se hace mención de sentencia ejecutoriada, es decir, aquella que no admite recurso alguno y causa estado. Por tanto, estamos en presencia de que el trabajador pasará algún tiempo en prisión, causa suficiente y lógica para que se rescinda la relación de trabajo.

“Fracción XV.- La análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.”

Esta última fracción la encontramos con frecuencia en nuestros ordenamientos legales que establecen una serie de supuestos, agregando, por último, aquella que permita la aplicación de otros supuestos parecidos que causen efectos similares a los establecidos. Sin embargo, recordemos que este tipo de disposiciones pueden provocar abusos, sobre todo en nuestra materia, ya que en el término “análogas” pueden encuadrar una amplia variedad de causas cuya aplicación puede provocar arbitrariedades graves en perjuicio del trabajador.

3.7.1.2. PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL DESPIDO INJUSTIFICADO.

La última parte del artículo 47 en comento, dispone lo siguiente:

“El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”

Estos párrafos constituyen las formalidades que debe cumplir el patrón para rescindir la relación laboral por alguna de las causas establecidas en las fracciones anteriores.

Primeramente, debemos resaltar la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas que motivan su separación del empleo, situación que le da oportunidad al trabajador de defenderse por los medios que considere pertinentes. El incumplimiento por parte del patrón de esta obligación acarrea una sanción contenida en el último párrafo citado, y es aquella que se refiere a que la falta del escrito provoca que el despido sea considerado injustificado, situación que provocaría consecuencias graves al patrón.

Por último, en caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso de rescisión, algo que en la mayoría de los casos sucede, la Ley otorga al patrón la posibilidad de acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los cinco días siguientes a la rescisión, para que sea ésta quien notifique al trabajador el mencionado aviso. Sin embargo, el ordenamiento sólo regula el supuesto de que el trabajador se niegue a recibir el aviso, pero no establece nada en lo relacionado a la imposibilidad del patrón para entregar el aviso al trabajador, es decir, que el trabajador, por alguna circunstancia, ya no se presente a laborar, lo que provocaría que el patrón no pudiera entregar el citado escrito. En estos casos, tal y como sucede en la práctica, el patrón acude ante la autoridad jurisdiccional para que sea la que notifique al trabajador.

El aviso de rescisión es una de la figuras jurídicas reguladas por la Ley más controvertidas en el campo del Derecho del Trabajo, ya que en la mayoría

de los casos es complicado hacerlo del conocimiento del trabajador, aunado a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, una vez recibido el escrito para que sea notificado, en muy pocas ocasiones lo hace, debido a que consideran que sólo “a instancia de parte” se hará la notificación, significando con ello que sólo mediante la entrega de “gratificaciones” se podrá realizar dicha notificación.

De igual forma, la rescisión de la relación individual de trabajo presenta una serie de dificultades para llevarse a cabo, ya que identificada la causal de rescisión, será necesario obtener todos los medios de prueba idóneos para ser presentado en un juicio laboral, mismo que en la mayoría de los casos es iniciado por el trabajador inconforme con la rescisión. Es muy común escuchar en el ámbito de los abogados dedicados a la defensa legal de patronos, que el artículo 47 de nuestra Ley es “letra muerta” por las dificultades que acarrea su aplicación, prefiriendo despedir injustificadamente para, en caso de existir un procedimiento, poder plantear un mayor número de posibilidades en cuanto a la defensa se refiere, y no limitarse a lo señalado en el aviso de rescisión que, repetimos, es difícil de comprobar.

Ahora bien, que se considere que el despido es injustificado por la falta de la formalidad de la presentación del escrito de rescisión es un absurdo, ya que supeditararlo a una cuestión de forma resulta ilógico⁶⁰.

⁶⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. pp. 597-600.

De esta forma concluimos la parte referente a las causas de rescisión no imputables al patrón, considerando que nuestra legislación adolece de defectos y de falta de técnica legislativa, situación que debe ser corregida para evitar una incorrecta interpretación que provoque problemas tanto para la parte patronal como para la trabajadora que se traducen en juicios laborales.

3.7.2. CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

Como ya mencionamos, la rescisión de la relación laboral puede ser ejercida por cualquiera de las partes, ya sea el patrón o el trabajador, derivado de la ocurrencia de una falta grave sancionada por la ley.

En tal virtud, una vez analizadas las causales por las que el patrón puede rescindir, corresponde estudiar aquellas que el trabajador puede argumentar para dar por rescindido el contrato individual de trabajo. Muchas de las causas establecidas son similares a aquellas contenidas en el artículo 47 del código laboral, por lo que únicamente mencionaremos las causales, remitiéndose cada una a su similar ya estudiada.

3.7.2.1. ARTÍCULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador se encuentran contenidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, mismo

que se encuentra inserto dentro del Capítulo IV del Título Segundo. Dicho precepto contiene nueve fracciones que enlistan los supuestos normativos que derivan en que el trabajador de por rescindida la relación individual de trabajo que lo une con el patrón.

El artículo 51 establece:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”

Como podemos notar, la gran mayoría de las causales son iguales a aquellas establecidas para beneficio del patrón, encontrando, nuevamente, terminología subjetiva y carente de técnica legislativa que motiva diversas interpretaciones erróneas generadoras de conflictos.

Sin embargo, encontramos elementos nuevos, tales como la reducción de salario o el pagarlo en un día o lugar distinto al pactado. Estas causales son realmente importantes, ya que como establecimos en el apartado correspondiente, el salario es la retribución que el trabajador recibe por la prestación de los servicios personales y subordinados, por tanto, el reducirlo o no pagarlo en los términos y condiciones acordados es una violación de suma gravedad a los derechos otorgados al trabajador por la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, las faltas de probidad del patrón son de naturaleza y características distintas a las de los trabajadores y las cuales, en su mayoría, han sido definidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, abarcando una gran cantidad de actos que las constituyen.

El artículo 52 de la Ley concede al trabajador un plazo de treinta días para rescindir la relación, contados a partir de que se presente la causa alegada, además dispone que tenga derecho al pago de las indemnizaciones señaladas en el artículo 50.

En este inciso hemos estudiado la rescisión de la relación de trabajo la cual puede ser ejercitada tanto por el trabajador como por el patrón, pero sólo en aquellos casos en que la Ley lo permita, es decir, sólo cuando se actualicen los supuestos normativos contenidos en los artículos 47, en casos de violaciones por parte del trabajador, y 51, en caso de violaciones del patrón. Así también, hemos analizado dichas causales tratando de entenderlas no obstante el gran número de elementos subjetivos que encontramos en ellas, situación que provoca serias dificultades para su aplicación debido a la complejidad con la que se presentan los abogados para probar cada una de ellas. Sin embargo, debemos reconocer la importancia que tiene la rescisión dentro de nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, ya que da a ambas partes la posibilidad de concluir la relación laboral sin ninguna responsabilidad, en caso de que la otra parte cometa violaciones graves a sus obligaciones. Además, para el propósito de este trabajo de investigación resulta trascendente este tema, ya que de él se generan los conflictos laborales provocando la intervención de las autoridades competentes, iniciando, en muchas de las veces, el procedimiento ordinario laboral, marco en el cual se da la hipótesis planteada a lo largo de esta tesis.

3.8. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Otra de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, es aquella que nuestra legislación denomina “terminación”, la cual se diferencia de la rescisión en el sentido de que en la primera se da por el consentimiento de las

partes o la ocurrencia de un hecho que hace materialmente imposible la continuación; mientras tanto, la segunda se da por violaciones graves cometidas por una de las partes en perjuicio de la otra.

Por lo que hace a la terminología utilizada por nuestro ordenamiento laboral, tenemos que:

“Toda rescisión de la relación laboral significa una terminación de la misma, disuelve los efectos, pero no toda terminación se produce por rescisión, de aquí que a la disolución de la relación laboral por causas justificativas de su terminación les llamemos la terminación en estricto sentido de la relación de trabajo, que puede producirse individual o colectivamente, por mutuo consentimiento de las partes o por imposición de la naturaleza de las cosas, atendiendo al principio de que nadie esta obligado a lo imposible”⁶¹

Tenemos así, que Mario de la Cueva establece la siguiente definición de la terminación de las relaciones laborales:

*“La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación...”*⁶².

Asimismo, “entendemos por terminación de la relación de trabajo la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la

⁶¹ OLVERA QUINTERO, Jorge. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. p. 245.

⁶² DE LA CUEVA, Mário. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. p. 242.

obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.”⁶³. Por tanto, “la terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral por lo que sus consecuencias tienen que ser diversas a los casos de rescisión.”⁶⁴

De las opiniones de los juristas citados en el párrafo que antecede, podemos anotar que la terminación de las relaciones individuales de trabajo es la conclusión de la prestación de los servicios personales subordinados, en virtud de un acuerdo entre las partes o por la imposibilidad material de continuar con ella.

Nos parece importante la anotación que se hace en cuanto a la terminología utilizada por la legislación laboral, en el sentido de que la rescisión y la terminación de las relaciones de trabajo implican la conclusión de ésta, lo que en un lenguaje común podríamos denominar “terminación” de la relación, pero como se anotó no toda terminación es una rescisión, por lo que el término empleado por la Ley Federal del Trabajo es estrictamente jurídico, refiriéndose solamente a las causales contenidas en el artículo 53 del ordenamiento citado.

⁶³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Op. cit. p. 600.

⁶⁴ BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. p. 213.

Una vez que hemos establecido la definición correspondiente, procederemos a analizar el precepto que contiene las causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo, aclarando que dicha figura jurídica se encuentra contenida en el Título Segundo, Capítulo Quinto de la Ley Federal del Trabajo, mismo que contiene los artículos 53, 54 y 55, siendo objeto del presente estudio el primer precepto mencionado.

3.8.1. ARTÍCULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Primeramente, citaremos el artículo 53 en su totalidad para, posteriormente, realizar un breve análisis de cada una de las causales contenidas en el mismo.

“Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.”

Por lo que hace a la fracción I, podemos decir que es una de las causas que con mayor frecuencia es utilizada por los patrones cuando no hay motivo legal alguno para dar por terminada la relación laboral. Como se indica, es el mutuo consentimiento de las partes lo que permite la terminación, por lo que el

patrón deberá pagar todo aquello que de acuerdo con el contrato individual y la Ley le corresponda, para lo cual deberá existir una negociación previa entre las partes para pactar los montos a pagar. En ciertas ocasiones, se aplica mediante el escrito de renuncia que presenta el trabajador y que es aceptado por el patrón, además de la existencia de un finiquito en el que consten los conceptos y cantidades a pagar, pero también se puede hacer, lo que es preferible, mediante la firma de un convenio que deberá ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en el que se declare la terminación de la relación laboral y la cantidad a pagar.

Con respecto a la muerte del trabajador como causa de terminación de la relación individual de trabajo no hay mucho que decir, ya que es obvio que al fallecer el sujeto principal de la relación, aquel que presta sus servicios personales subordinados, es materialmente imposible que continúe existiendo una relación jurídica *inter vivos*. En este caso, el patrón deberá pagar a los beneficiarios⁶⁵ del trabajador fallecido las prestaciones que conforme a la Ley les corresponde, atendiendo a si la muerte se debió a un riesgo de trabajo o a causas naturales, así como al hecho de si el trabajador se encontraba inscrito o no ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

⁶⁵ El concepto de beneficiarios será analizado a profundidad más adelante en el presente capítulo, ya que es éste, un concepto fundamental para el desarrollo de la presente tesis cuyas características y vicisitudes trascienden en el tema que se analiza.

La fracción III se refiere a la terminación del tiempo u obra determinado, por lo que solamente resulta aplicable para aquellas relaciones de trabajo que tengan la mencionada característica, atendiendo a los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, ya que sólo en los casos establecidos en dichos preceptos se puede contratar por tiempo u obra determinado. Ahora bien, si la relación de trabajo reúne tal característica, es obvio que al terminar el trabajo para el que se fue contratado, termina la relación existente, salvo que se prorrogue la relación de acuerdo con lo establecido por el artículo 39 del código laboral.

Así también, la incapacidad física o mental del trabajador causa la terminación de la relación de trabajo, aclarando que sólo procederá cuando se trate de una incapacidad permanente total, ya que de no serlo procedería la suspensión de la relación y no su terminación. Con relación a esta causal, encontramos que el artículo 54 de la Ley, establece la indemnización a la que tiene derecho el trabajador incapacitado, pero también establece la opción, a elección del trabajador, que se le proporcione un empleo adecuado a sus aptitudes. Sin embargo, simplemente nos ocupamos de la terminación derivada de la falta de aptitudes físicas o mentales que impidan la continuación de la relación, debido a que dichas circunstancias no permiten que el trabajador desempeñe sus servicios de forma adecuada.

Por último, la fracción V nos remite al artículo 434 de la Ley, mismo que se refiere a las causas de terminación de las relaciones colectivas, mismas que no son objeto de análisis de este trabajo de investigación, en virtud de que no se relacionan con el tema.

Así las cosas, encontramos que nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, regula las distintas hipótesis que permiten a las partes rescindir o terminar con la relación individual de trabajo, las cuales, como hemos visto, provocan una diversidad de opiniones y polémicas entre los más ilustres tratadistas que derivan de la multiplicidad de términos subjetivos incorporados en nuestra legislación.

3.9. DE CUJUS

Aún y cuando se trata de un concepto propio del Derecho Civil, resulta importante conocer su concepto. En tal sentido encontramos que dicha denominación se refiere al difunto, teniendo sus orígenes en el latín para referir a aquel “de cuya” sucesión se trata.

Debemos recordar que el ser humano, es considerado por el Derecho como una persona, es decir, como “ser o ente sujeto de derechos y

obligaciones”⁶⁶. Asimismo, el Derecho distingue entre personas físicas que son propiamente los seres humanos, y las personas “morales”, también llamadas jurídico-colectivas o, simplemente, jurídicas.

Ahora bien, toda persona tiene personalidad jurídica, misma que es otorgada por los ordenamientos legales, misma que de acuerdo con el artículo 22 del Código Civil Federal, se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte.

Por cuanto hace a la muerte de la persona, existen diversidad de opiniones en cuanto a que se debe entender por ello y, sobre todo, en el determinar cuando una persona esta realmente muerta, para con ello determinar jurídicamente la muerte. Para los efectos de este trabajo, consideraremos que una persona está jurídicamente muerta cuando se expide el documento que así lo acredite, es decir, el acta de defunción emitida por el Registro Civil, documento con el cual se acreditará que el trabajador falleció.

Sin embargo, es importante recalcar que con la muerte se extingue la personalidad jurídica, tal y como lo establece el Código Civil Federal, por lo que todos los derechos y obligaciones adquiridos por la persona se extinguen igualmente, existiendo los procedimientos sucesorios para determinar quienes

⁶⁶ DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo. *Derecho Civil. Parte general, personas, cosas, negocio jurídico e invalidez*. Porrúa. Octava edición actualizada. México. 2000. p. 131

serán los herederos del de cujus, designando, mientras tanto al albacea, quien será el encargado de la administración de los bienes del fallecido.

Por lo que hace al tratamiento de la muerte del trabajador, la Ley Federal del Trabajo dispone ciertas modalidades distintas a aquellas de la materia civil, mismas que serán objeto de estudio en el apartado siguiente, recordando que de acuerdo con el artículo 17 del ordenamiento laboral, la materia civil no es supletoria de la laboral, por lo que las normas de aquella no podrán ser aplicables a esta.

3.10. BENEFICIARIO

Dentro de nuestra materia y dentro del Derecho de la Seguridad Social encontramos el término beneficiario para indicar a la persona que, de acuerdo con la Ley, debe recibir las indemnizaciones y prestaciones originadas por la muerte del trabajador.

El beneficiario es

“La persona que percibe una indemnización o una ayuda económica por la muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional...”⁶⁷

⁶⁷ Diccionario de Derecho del Trabajo. [Coord. LASTRA LASTRA, José Manuel]. Op.cit. p. 24.

Asimismo, aquellas personas que pueden ser consideradas como beneficiarios del trabajador fallecido están establecidas en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone:

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

Con relación al precepto citado debemos hacer notar que el mismo se encuentra inserto en el Título Noveno de la Ley, el cual se refiere a los riesgos de trabajo. De igual forma, encontramos que en la definición citada se hace referencia que las indemnizaciones o ayudas económicas derivan de la muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo. Por tanto, podríamos considerar que la calidad de beneficiario sólo se adquiere cuando el trabajador muere por un riesgo de trabajo, lo que podría provocar un problema en la terminología que se debe utilizar para las personas que adquieren derechos de

un trabajador fallecido, pero no a consecuencia de un riesgo de trabajo, sino de una causa natural, por ejemplo.

No obstante lo anterior, el artículo 115 del Código laboral, utiliza el término beneficiario sin referirse a las causas que motivaron la muerte del trabajador, al disponer 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.”

Consideramos que el término beneficiario se debe aplicar exclusivamente a aquellas personas que reciben las indemnizaciones y prestaciones derivadas de la muerte del trabajador por causas de un riesgo de trabajo, por lo que si la muerte del trabajador es causada por alguna otra situación se debe designar a tales personas con algún otro término, ya que el beneficiario sólo recibirá las prestaciones e indemnizaciones, mientras que los otros pueden, incluso, continuar juicios y ejercitar acciones para reclamar los derechos del trabajador fallecido.

Ahora bien, para determinar, de acuerdo con el artículo 115, quiénes son los beneficiarios del trabajador, se debe aplicar, por analogía, el procedimiento establecido en el artículo 503, es decir, el procedimiento especial de designación de beneficiarios mediante la investigación que realice la Junta de

Conciliación y Arbitraje, el cual será estudiado con posterioridad en el presente capítulo.

Continuando con el análisis del artículo 501 citado, nos parece ilógico que se haga una distinción entre la viuda y el viudo por el solo hecho de pertenecer a uno u otro género, ya que el precepto no establece condición alguna para la viuda, pero al viudo le exige la dependencia económica y una incapacidad de 50% o más. Creemos que dicha diferenciación es absurda y más aún en nuestra época en la que mujeres y hombres son tratados por igual por la ley y por la sociedad. Tal parece que el legislador trató de resolver tan grave error ya que los artículos 64 y 84 de la Ley del Seguro Social solamente requieren la dependencia económica del viudo para que tenga derecho a las prestaciones por muerte o por enfermedad de la trabajadora.

El punto importante para considerar que una persona es beneficiario del trabajador fallecido, radica en la dependencia económica que se tenía respecto del *de cuius*. Es decir, para lograr la designación como beneficiario se debe acreditar que se dependía económicamente del trabajador fallecido, ya que de lo contrario será inútil intentarlo, pero debemos aclarar que existen presunciones *iuris tantum* a favor de algunas personas, tales como los ascendientes o los menores de dieciséis años, por lo que el patrón deberá demostrar la no dependencia económica en caso de que pretenda que no sean designadas como beneficiarias.

Las fracciones II, III y IV no presentan mayor problema en cuanto a su entendimiento y aplicación. Sin embargo, la fracción V nos parece un tanto abusiva, ya que consideramos que el entregar el importe de las indemnizaciones y demás cantidades al Instituto Mexicano del Seguro Social no tiene razón de ser. Pese a los problemas económicos que dicha Institución tiene, dudamos que la cantidad que se le pueda entregar por los conceptos indicados es mínima para solucionar sus crisis económica, además de que el cúmulo de aportaciones que recibe le permitiría tener finanzas sanas de no ser por un régimen que permitió a sus trabajadores disfrutar de pensiones cuantiosas en perjuicio del Instituto, pero sobre todo, de los derechohabientes y de la sociedad en general. Por tanto, creemos que la fracción V debe ser derogada o reformada en el sentido de que se señalen instituciones de beneficencia o de asistencia privada, las cuales sí necesitan esas pequeñas aportaciones.

Sin importar los problemas terminológicos de nuestra Ley, utilizaremos el vocablo “beneficiarios” para referirnos a las personas que tienen derecho a recibir las cantidades por los conceptos citados, sin importar la causa que provoque la muerte del trabajador.

De igual forma, es importante indicar que la misma Ley establece los procedimientos a seguir para la designación de beneficiarios, mismo que será analizado con posterioridad en el presente documento.

3.11. PROCESO

En un mundo ideal las normas jurídicas serían cumplidas por todos aquellos sujetos que estuvieran sujetos a su imperio, cumplimiento que sería voluntario y sin amenaza alguna. Sin embargo, diversas circunstancias que se presentan en el entorno social y en la conducta misma, llevan a las personas a no cumplir con las normas, a no seguir sus lineamientos respetando los derechos de los demás y cumpliendo sus obligaciones.

Es por ello, por la existencia del incumplimiento de la normatividad, existe el proceso como medio para hacer cumplir coactivamente las normas establecidas en los ordenamientos legales. Nuestra materia no es ajena al proceso, por el contrario, una de las relaciones jurídicas más difíciles que existen en el Derecho positivo es la que se da entre un patrón y un trabajador, situación que lleva a que el cumplimiento de las normas laborales no sea espontáneo, sino que se tenga que acudir al proceso para lograr su cumplimiento.

Dentro de la hipótesis planteada en la presente tesis, el proceso tiene una posición preponderante, ya que es dentro de éste en el que colocamos la muerte del trabajador para analizar los distintos efectos que se generan. Por ello, es imprescindible conocer a fondo lo que es el proceso, lo cual haremos a lo largo de este inciso.

Francesco Carnelutti, citado por Néstor de Buen, establecía que

“Llamamos (por antonomasia) proceso a un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas (jueces; oficio judicial)”⁶⁸.

Mientras tanto, Piero Calamandrei, igualmente citado por Néstor de Buen, establece que el proceso es

“La serie de las actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional”⁶⁹.

Por su parte el Lic. Raúl Rodríguez Lobato, considera que:

“Proceso es la resolución jurisdiccional de un litigio”⁷⁰.

Miguel Borrel Navarro, tomando el criterio de Cipriano Gómez Lara, entiende por proceso, lo siguiente:

“...un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial,

⁶⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Porrúa. Décima tercera edición. México. 2004. p. 16.

⁶⁹ *Idem*.

⁷⁰ RODRÍGUEZ LOBATO, Raúl. *Derecho Fiscal*. Oxford University Press. Colección Textos Jurídicos Universitarios. Segunda edición. México. 2003. p. 193.

actos todos que tienden a la aplicación de una Ley general a un caso concreto controvertido para resolverlo o dirimirlo...”⁷¹.

Con todas las definiciones citadas, podemos establecer que el proceso es la serie de actos jurídicos establecidos y regulados por la Ley para lograr la resolución de un conflicto a través de un órgano jurisdiccional.

Derivado de lo anterior, en el proceso participan, por lo menos, tres partes: el primero, aquel que inicia la actividad jurisdiccional, el que inicia propiamente el proceso a través del ejercicio de la acción, quien es denominado, generalmente, actor; el segundo, aquel a quien se reclaman las acciones, quien es llamado demandado y, por último, el juzgador, el órgano jurisdiccional, el cual regula la actividad procesal y quien, al concluir el desarrollo de las serie de actos jurídicos, será el encargado de resolver el conflicto. En el proceso participan otras personas que no son precisamente partes, sino que coadyuvan en la actividad procesal, tales como peritos, actuarios, etc. Es necesario entender que el proceso siempre será jurisdiccional y en él se enfrenta una pretensión frente a una excepción.

Asimismo, el proceso tiene normas jurídicas que lo regulan en cada una de las ramas del Derecho, por lo que otra rama del Derecho es el Derecho Procesal encargado de regular al proceso.

⁷¹ BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. p. 621.

Las normas laborales, son susceptibles de ser incumplidas por las partes, por lo que existe el Derecho Procesal del Trabajo encargado de regular todo lo relacionado con el proceso laboral. Por tanto, nuestra Ley en su Título Catorce establece todas aquellas normas jurídicas relacionadas con el inicio, tramitación y culminación del proceso laboral.

Por tanto, es menester analizar el proceso desde el punto de vista de la solución de los conflictos laborales individuales generados por un despido injustificado. Es por ello, que damos por sentada la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como aquellas autoridades encargadas de impartir la justicia laboral, así como sus respectivas competencias.

Es necesario recordar que el artículo 123 Constitucional, Apartado A, fracción XXI, le da al trabajador la opción de demandar el cumplimiento del contrato individual de trabajo, es decir, la reinstalación en su puesto o, por el contrario, dar por terminada la relación laboral y exigir el pago de la indemnización constitucional, consistente en tres meses de salario. Este precepto constitucional tiene su similar en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, debemos recordar que estas acciones son contradictorias entre sí, por lo que el trabajador deberá elegir entre ejercitar una acción o la otra, pero nunca las dos.

Dichas acciones son nuestras hipótesis dentro del tema del trabajo de investigación, pero también lo serán para el estudio del procedimiento ordinario laboral.

De igual forma es de recordar que el proceso laboral está regido por diversos principios contenidos en el Capítulo I del Título Catorce, mismos que regularán a todos y cada uno de los procedimientos ya establecidos en el inciso que antecede. En tal virtud, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

“El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

Estos principios son de suma importancia, al procurar que el procedimiento se realice con celeridad y economía, pero también que sea público en el sentido de que las audiencias estén abiertas al público salvo casos excepcionales; predominantemente oral para permitir una mayor fluidez y una

mejor comunicación con el juzgador; gratuito, al no causar impuesto alguno considerando al trabajador como la parte débil y carente de recursos.⁷²

Además, encontramos uno de los principios más importantes, la obligación de la Junta de subsanar los errores contenidos en la demanda, mediante la incorporación de aquellas prestaciones que no hayan sido reclamadas por el trabajador aún teniendo derecho a ellas. En algunos casos, la autoridad deberá dar un término de tres días hábiles para que sea el mismo trabajador quien corrija o aclare su demanda, ya que en caso de demandar las dos acciones principales deberá dar oportunidad al trabajador de decidir cual de las dos ejercita, igualmente en el caso de domicilios o fechas que sólo son conocidos por el accionante.

De acuerdo con los argumentos expresados, tenemos que el proceso laboral es un proceso protector de la clase trabajadora, en el sentido de que lo beneficia en determinadas situaciones y sólo en algunas etapas del proceso, ya que encontramos que a partir del ofrecimiento de pruebas, existe un equilibrio procesal entre las partes, en virtud de que su incomparecencia o errores a lo largo de las etapas siguientes, ocasionarán los mismos efectos tanto para el trabajador como para el patrón. Estos principios hacen que el proceso laboral

⁷² Para un mayor entendimiento de los principios que rigen el proceso laboral *Cfr. Ley Federal del Trabajo*. Comentada por CLIMÉNT BELTRÁN Juan B. Esfinge. Op. cit. pp. 445-455.

sea único frente a los procesos jurisdiccionales de las demás ramas del derecho mexicano, caracterizándose por ser un derecho social.

3.12. PROCEDIMIENTO.

Existe una confusión derivada del considerar al proceso y al procedimiento como sinónimos, pero creemos que no existe tal sinonimia ya que se trata de cosas distintas. Cipriano Gómez Lara, refiriéndose a este tema, manifiesta lo siguiente:

“La distinción entre los conceptos de *proceso* y de *procedimiento* no es una que pueda considerarse bizantina, según lo ha expresado cierto autor de derecho procesal penal. Muy por el contrario, opinamos que esta distinción y la íntima relación existente entre tales conceptos es un tema fundamental de la ciencia procesal, no sólo desde un aspecto meramente teórico, sino también teniendo en cuenta las implicaciones concretas y prácticas de la distinción: [...]”⁷³

Así, Raúl Rodríguez Lobato considera que el procedimiento “es el conjunto de actos jurídicos que se ordenan a una finalidad determinada, y puede o no ser jurisdiccional.”⁷⁴ Alfonso Nava Negrete, citado por Rodríguez Lobato, establece que el procedimiento “es la serie de actos o sucesión de actos regulados por el Derecho; una coordinación de actos en marcha relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso y el de una base o fragmento suyo; expresa la forma

⁷³ GÓMEZ LARA, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. Oxford University Press. Colección Textos Jurídicos Universitarios. Décima edición. México. 2004. p. 243

⁷⁴ RODRÍGUEZ LOBATO, Raúl. *Derecho Fiscal*. Op. cit. p. 193.

exterior del proceso y la manera como la ley regula las actividades procesales, la forma, el ritmo a que éstas deban sujetarse”⁷⁵.

Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, citado por Cipriano Gómez Lara expresa claramente la distinción existente entre estos dos conceptos, de la siguiente forma:

“Los términos *proceso* y *procedimiento* se emplean con frecuencia, incluso por procesalistas eminentes, como sinónimos o intercambiables. Conviene, sin embargo, evitar la confusión entre ellos, porque si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso [...] El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento (que puede manifestarse fuera del campo procesal, cual sucede en el orden administrativo o en el legislativo) se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo (v. gr., procedimiento incidental o impugnativo). Así, pues, mientras la noción de proceso es esencialmente teleológica, la de procedimiento es de índole formal, y de ahí que, como luego veremos, tipos distintos de proceso se pueden sustanciar por el mismo procedimiento, y viceversa, procedimientos distintos sirva para tramitar procesos de idéntico tipo. Ambos conceptos coinciden en su carácter dinámico, reflejando en su común etimología, de *procedere*, avanzar; pero el proceso, además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos – constituyan o no relación jurídica – que entre sus sujetos (es decir, las partes y el juez) se establecen durante la sustanciación del litigio”⁷⁶

Por tanto, entendemos que el procedimiento es cada uno de esos actos jurídicos que, en conjunto, constituyen el proceso. De igual forma, tenemos que

⁷⁵ *Idem.*

⁷⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. Op. cit. pp. 243-244

el procedimiento no siempre es jurisdiccional, sino que puede llevarse ante autoridades administrativas, que en nuestra materia son varias, tales como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, ya sean locales o federal.

Es por ello, que consideramos que el proceso y el procedimiento son instituciones distintas y no sinónimas, ya que se refieren a situaciones diversas, sin embargo, no podemos separarlos al uno del otro.

La Ley Federal del Trabajo Vigente contiene, a partir del Título Catorce, las reglas generales del Derecho Procesal del Trabajo, pero también regula varios procedimientos que, a saber son:

- a) Procedimiento ordinario.
- b) Procedimientos especiales.
- c) Procedimientos de los Conflictos de Naturaleza Económica.
- d) Procedimiento de Huelga.
- e) Procedimiento de Ejecución.
- f) Procedimiento de Embargo.
- g) Procedimiento de las Tercerías y Preferencias de Créditos.
- h) Procedimientos paraprocesales o voluntarios.

De lo anterior, nos damos cuenta que nuestro ordenamiento laboral regula una gran cantidad de procedimientos, cada uno de ellos importante para lograr alcanzar la justicia laboral; sin embargo, nosotros sólo nos ocuparemos del Procedimiento Ordinario Laboral y del Procedimiento Especial de Designación de Beneficiarios.

3.13. PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

A continuación se explicará brevemente el procedimiento ordinario laboral, aclarando que por sí solo representaría un tema de investigación, pero este trabajo solamente busca dar un panorama general del mismo para lograr un mejor entendimiento del problema planteado.

Sergio Tenopala, citando la exposición de motivos de la Ley vigente, caracteriza al procedimiento ordinario laboral de la siguiente forma:

- “1. ‘Es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito’;*
- “2. ‘Con un mínimo de formalismos procesales’;*
- “3. ‘Tiene una doble función, de conciliación y arbitraje’;*
- “4. ‘Se concede en él amplio poder a los integrantes de la Junta, para investigar la verdad de los hechos, sin sustituirse a las partes’;*
- “5. ‘En él se suprimen los trámites y diligencias inútiles’;*
- “6. ‘Se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas’;*
- “7. ‘A fin de hacer efectivo, en lo posible, el principio procesal de inmediatez, el dictamen queda a cargo del auxiliar, persona encargada de conducir el proceso’.* (Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1º de mayo de 1970.- LIX.-

PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE)⁷⁷

3.13.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

De acuerdo con el artículo 871 de la Ley, el procedimiento se inicia con la presentación del escrito inicial de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente. No obstante lo anterior, el artículo 687, permite que el trabajador inicie el procedimiento mediante la simple comparecencia que haga.

El escrito de demanda no debe presentar formalidad alguna, solamente establecer aquello que pretenda y los hechos en que se funda. Asimismo, se deben acompañar las copias necesarias para cada uno de los demandados (artículo 782).

Una vez que la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora reciba la demanda, la remitirá el mismo día a la Junta Especial o al Pleno, para que éstos en las veinticuatro horas siguientes señale el día y la hora de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, así también ordenará la notificación a los demandados, misma que deberá hacerse con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia. En caso de

⁷⁷ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. *Derecho Procesal del Trabajo*. Porrúa. México. 2003. p. 679-680.

que existan irregularidades o existan acciones contradictorias, la Junta prevendrá al actor para que las corrija o elija alguna de las dos acciones. Si por el contrario, las prestaciones reclamadas están incompletas, la Junta subsanará tal situación (artículos 871 y 873).

Para el indebido caso de que la notificación y emplazamiento a juicio de los demandados no se haga antes del término establecido por la Ley, la Junta deberá señalar un nuevo día y hora para la celebración de la audiencia. Lo anterior, se hará salvo que el actor se desista de las acciones intentadas en contra de aquellos que no estén notificados o, en el caso de que las partes comparezcan a la audiencia. Asimismo, nuestro ordenamiento laboral establece que las partes que comparezcan se darán por notificadas del nuevo día y hora señalados (artículo 874).

Los artículos estudiados son un conjunto de buenos deseos y aspiraciones, ya que en la práctica la demanda no es remitida a la Junta Especial correspondiente en el mismo día; mucho menos se señala la fecha y hora de la audiencia dentro de las veinticuatro horas siguientes, ya que en realidad pasan cinco o más días para que el acuerdo que admite la demanda sea emitido. Lo anterior se debe en gran parte, al cúmulo de trabajo de nuestros tribunales laborales.

Una vez admitida la demanda y notificadas las partes en los términos establecidos por la Ley se podrá llevar a cabo la celebración de la primera audiencia.

3.13.2. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Se trata de una sola audiencia que consta de tres etapas:

- a) Etapa de Conciliación.
- b) Etapa de Demanda y Excepciones.
- c) Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Néstor de Buen nos dice que esta audiencia no siempre fue así, sino que durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931:

“Al momento de recibir la demanda, se citaba para una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones que debía verificarse, a más tardar, diez días después de la primera (art. 511). Celebrada la de demanda y excepciones, se señalaba otra audiencia para el ofrecimiento y admisión de pruebas (art. 521).”⁷⁸

Sin embargo, debemos recordar que el derecho procesal del trabajo está regido por el principio de concentración, por lo que la Ley de 1970 integró estas tres audiencias en una sola audiencia trifásica.

⁷⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. cit. p. 569.

El artículo 875 de la Ley vigente, dispone que la audiencia se iniciará con la comparecencia de las personas que concurran, pero aquellas que estén ausentes podrán comparecer, siempre y cuando, lo hagan antes de que la Junta emita el acuerdo correspondiente en cada etapa.

3.13.2.1. ETAPA CONCILIATORIA.

La etapa conciliatoria es regulada por el artículo 876 de la Ley, que al efecto dispone:

“La etapa conciliatoria se desarrollará en 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 pláticas 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 un 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.”

Consideramos que el precepto es bastante claro en cuanto al trámite de la etapa conciliatoria, pero existen algunas anotaciones que consideramos

pertinentes. La fracción I exige que las partes comparezcan sin abogados patronos, asesores o apoderados, con el objeto de que exista un contacto directo entre ellas para solucionar el conflicto; sin embargo, en la práctica, las partes no siempre comparecen personalmente, sin que esto provoque consecuencia alguna. Miguel Borrel considera que se debe permitir en esta etapa que las partes sean asesoradas, ya que beneficiaría al trabajador, pero, sobre todo, facilitaría la solución del conflicto evitando con ello que el procedimiento se tramite⁷⁹.

La fracción III hace referencia a un convenio celebrado por la partes al haber logrado un acuerdo. Este convenio, previamente aprobado por la Junta, dará por concluido el conflicto y, por ende, el procedimiento ordinario, al tener los mismos efectos que un laudo. Ahora bien, la fracción IV da la oportunidad de suspender la audiencia por una sola ocasión para que las partes concilien, pero es importante hacer hincapié en que la Ley dispone que sólo será por una ocasión, situación que en la práctica no sucede, ya que, en algunas Juntas Especiales, las audiencias se pueden diferir por esta razón cuantas veces quieran los abogados, con el pretexto de tener varias audiencias a la misma hora, por lo que consideramos que la autoridad debe ser más estricta en este sentido y no permitir que esto suceda, ya que al único que se afecta es al

⁷⁹ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. p. 763.

trabajador, pero también a los principios mismos del derecho procesal del trabajo.

Es importante señalar que la conciliación no se limita sólo a esta etapa, ya que en cualquier momento las partes pueden llegar a un acuerdo y celebrar un convenio, siempre y cuando, sea antes de que se cierre la instrucción.

De no lograr un acuerdo, se cerrará la etapa de Conciliación y se pasará a la etapa de Demanda y Excepciones.

3.13.2.2. ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Esta etapa se encuentra regulada en la Ley por el artículo 878, mismo que establece lo siguiente:

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

- I. 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;
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a 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;

IV. 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 pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

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

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

VII. 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; y

VIII. 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.”

El precepto citado es claro en la regulación que hace de la etapa de demanda y excepciones. Néstor de Buen nos dice que cuando el trabajador expone su demanda, es precisamente el momento en que se esta formulando la demanda⁸⁰. Así también, la Ley exige que el demandado conteste inmediatamente la demanda, pero surgen problemas cuando el actor amplía o modifica su demanda, caso en el cual el demandado debe, igualmente, contestar inmediatamente, lo que podría ocasionar violaciones a las garantías individuales, ya que el demandado puede no estar preparado para contestar las adiciones o modificaciones. En la práctica, si la Junta considera que la

⁸⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. cit. p. 571.

modificación o ampliación es trascendente, de oficio difiere la audiencia para dar oportunidad al demandado de preparar su contestación.

Si alguna de las partes no comparece a la etapa de Demanda y Excepciones, los efectos jurídicos son distintos, dependiendo si se trata del trabajador o si, por el contrario, se trata del patrón. Tal situación se encuentra prevista por el artículo 879 de la Ley, que al efecto establece:

“La audiencia se llevará a cabo, aún 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 el demandado 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.”

Entendemos que el trabajador es la parte débil de la relación laboral y, por tal motivo, se le debe dar una protección mayor mediante el otorgamiento de diversas prestaciones contenidas en la Ley. Igualmente, entendemos que, probablemente, el trabajador no tenga los recursos económicos necesarios para contratar a un abogado que lo represente en juicio, pero para ello existe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, misma que presta asesoría gratuita. Sin embargo, no entendemos el por qué la Ley dispone efectos jurídicos distintos para la incomparecencia de las partes. Es absurdo que se haga tal diferenciación ilógica y sin sentido, ya que si la Ley exige que las partes

comparezcan personalmente a la primera audiencia, debería establecer las mismas consecuencias para ambas partes en caso de no concurrir a la etapa de demanda y excepciones. Creemos que es necesario ayudar y proteger al trabajador, pero no podemos ayudarlo pasando por encima de los derechos del patrón. Es momento de cambiar nuestra forma de pensar y dejar de ver al patrón como el enemigo acérrimo del trabajador, es necesario comenzar a pensar en una cooperación de clases y no en una lucha, lo necesitamos y, principalmente, lo necesita el país.

3.13.2.3. ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

Esta etapa se encuentra regulada por el artículo 880 de la Ley.

“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 aquel 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. Asimismo, 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 10 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 del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.”

Respecto de este precepto resulta importante resaltar el orden establecido por la ley para el ofrecimiento de pruebas, correspondiendo al actor ofrecer primeramente sus pruebas para, inmediatamente después, sean ofrecidas las del demandado, quien además deberá realizar la objeción de las pruebas del actor, ya que de no hacerlo perderá su derecho para ello. Posteriormente, el actor tendrá el derecho de objetar las pruebas del demandado.

No obstante lo anterior, el orden establecido puede ser modificado dependiendo de la comparecencia o incomparecencia de las partes, así como del momento en que lo hagan, siempre y cuando no se haya cerrado el periodo correspondiente.

Asimismo, la Ley es clara al disponer que las pruebas se deben relacionar con los hechos controvertidos, es decir, con la *litis*, situación que se debe hacer en el escrito que se presente y ratifique u oralmente, manifestando con que hechos se relaciona cada prueba. Con relación a este tema, Néstor de Buen manifiesta que:

“Dispone el art. 880 que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término ‘en relación con los hechos controvertidos’. Esa condición implica dos cosas. En primer lugar, que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos. En segundo término que si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no habiendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar. Si no comparece el demandado, será

innecesario que las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demanda. Y si comparece el demandado, será él quien deba ofrecer pruebas en contrario, en primer término. Podrá hacerlo después, el actor, si así conviene a sus intereses.”⁸¹

La fracción III nos remite al Capítulo XII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se refiere a las pruebas que pueden ser presentadas en el juicio laboral. En tal virtud, el artículo 776 de la Ley establece los medios de prueba que se pueden admitir, al disponer lo siguiente:

“Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

Cada una de las pruebas señaladas de las fracciones I al VII tienen su regulación propia, misma que se contiene del artículo 786 al artículo 836; mientras que la fracción VIII no tiene una regulación propia y específica.

Por su parte, el artículo 780 dispone que las pruebas deberán ser ofrecidas con todos los elementos necesarios para su desahogo, ya que de lo contrario no serán admitidas por no estar ofrecidas correctamente. Esto resulta

⁸¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. cit. p. 574.

importante en el caso de la fracción VIII, ya que, de ofrecerse audiovisuales o fonogramas, se deberán acompañar los medios necesarios para su reproducción y así, en todas las pruebas ofrecidas.

Otro precepto importante y protector del trabajador es el artículo 784, ya que otorga la carga probatoria al patrón de circunstancias que, por contar con los medios idóneos de prueba, le corresponden saber, tales como la fecha de ingreso del trabajador, su antigüedad, faltas de asistencia, monto y pago del salario, pago de días de descanso obligatorio, etc.

Cada una de las circunstancias establecidas en el artículo 784 debe ser probada por el patrón, ya que es él quien tiene la obligación de conservar la documentación necesaria y que se relaciona con las cuestiones indicadas. Sin embargo, muchos patrones no acostumbran poner en práctica la utilización de la documentación citada, lo que implica una problemática seria al momento de plantear la defensa en juicio y sin la cual, es difícil conseguir un resultado favorable.

Una vez que se ofrecen las pruebas, la Junta deberá dictar un acuerdo en el que se admitan o desechen las mismas, fundando y motivando sus razones. El mencionado acuerdo se debe dictar en la misma audiencia, sin embargo, en algunas ocasiones se da una reserva con el objeto de que la autoridad pueda hacer un estudio pormenorizado de los elementos probatorios

ofrecidos, dictando, posteriormente, el acuerdo correspondiente. Lo anterior, en muchas de las veces se debe a la gran cantidad de audiencia que se celebran en un día, lo que impide que el auxiliar pueda dedicarse de tiempo completo a un solo asunto.

Admitidas las pruebas, se señalarán las fechas y horas en que se deban desahogar las pruebas, procurando desahogar primero todas las del actor y, después, las del demandado (artículo 884, fracción I).

3.13.3. AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.

La Ley Federal del Trabajo exige que las pruebas sean desahogadas en una sola audiencia, salvo que por su naturaleza no pueda ser así (artículo 883), pero debido a las cargas de trabajo y a la práctica general, las pruebas se desahogan en varias audiencias aunque, en teoría, se trate de una sola que se continúa en diversas fechas.

Esta audiencia es regulada por el artículo 884 de la Ley, mismo que a continuación se transcribe:

“La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

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 esta 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 comunicará 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.”

Creemos que el precepto citado no deja lugar a duda alguna o a comentario al respecto, debido a su claridad.

3.13.4. ALEGATOS.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, alegato es:

“Escrito en el cual expone el abogado las razones que sirven de fundamento al derecho de su cliente e impugna las del adversario”⁸².

Néstor de Buen conceptualiza al alegato como:

“Un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación.”⁸³

⁸² *Diccionario de la Real Academia Española*. Consultado en su página de Internet correspondiente al vocablo alegato: www.rae.es

Mientras que Miguel Borrel manifiesta que los alegatos:

“Consisten en el informe que rinden a la Junta las partes, el que contendrá el resumen y las consideraciones de interés para cada una”⁸⁴.

Para nosotros los alegatos son los silogismos que se realizan una vez desahogadas las pruebas en los que se identifica la acción o acciones planteadas por el actor, las excepciones opuestas por el demandado para que, una vez confrontadas, se llegue a las conclusiones convenientes para cada parte. Son un resumen de la totalidad del procedimiento que podrá permitir al dictaminador obtener una idea clara y concisa del conjunto de actos, por lo que consideramos que deben ser lo más breves posible para que el entendimiento sea mejor. Sin embargo, en la práctica, un sinnúmero de abogados renuncia a su derecho de formular alegatos, ya que se considera que éstos son muy poco útiles para el dictaminar el asunto en estudio. No obstante, consideramos que una formulación correcta de los alegatos puede permitir un resultado favorable.

3.13.5. CIERRE DE LA INSTRUCCIÓN

Desahogadas todas las pruebas y formulados los alegatos, el Secretario de Acuerdos de la Junta en la que se tramite el asunto hará constar que no

⁸³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. cit. p. 579.

⁸⁴ BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. p. 771.

quede prueba alguna pendiente por desahogar, situación que ocasionara que la instrucción sea cerrada y los autos turnados a dictamen (artículo 885). Es importante que las partes se cercioren de que no quedan pruebas pendientes por desahogar, ya que de lo contrario el dictaminador devolverá los autos, ocasionando una dilación en el procedimiento.

3.13.6. LAUDO

El propio artículo 885 de la Ley dispone que dentro de los diez días siguientes al cierre de la instrucción, el auxiliar deberá formular un proyecto de resolución que deberá contener aquellos señalado en las fracciones I, II, III, IV y V del precepto citado. Una vez realizado el proyecto, éste será entregado a cada uno de los miembros de la Junta para que, en un término de cinco días, soliciten la práctica de diligencias pendientes o aquellas que consideren necesarias para mejor resolver (artículo 886). Posteriormente, el Presidente de la Junta citara a los demás miembros para que se vote el proyecto (artículo 887) conforme a la normatividad aplicable (artículo 888).

Si el proyecto se aprueba sin adición ni modificación alguna, se elevará a la categoría de laudo conteniendo las firmas de cada uno de los integrantes de la Junta. Si hubiere modificaciones, se redactará un nuevo documento que será el laudo que resuelva el asunto (artículo 889)

Por último, de conformidad con lo establecido en el artículo 890 de la Ley, el laudo deberá ser notificado personalmente a las partes.

Con la notificación del laudo, el procedimiento ordinario laboral llega a su fin solucionando el conflicto laboral que se ventilaba. Ahora bien, debemos entender que el laudo, en caso de ser condenatorio, obligará al patrón a cumplir con las obligaciones de dar, hacer o no hacer que se le impongan, mismas que deberán ser acatadas voluntariamente, pero en caso de no ser así, se iniciará el procedimiento de ejecución respectivo para exigir el pago. Asimismo, debemos recordar que el laudo es susceptible de ser impugnado mediante amparo directo.

3.14. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS

Los procedimientos especiales se encuentra regulados por el Capítulo XVIII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo y es aquel por el que se tramitan los conflictos derivados de la aplicación de los siguientes artículos de la propia Ley:

- a) Artículo 5º, fracción III, referente a las jornadas inhumanas.
- b) Artículo 28, fracción III, referente al depósito y aprobación de las Juntas de las condiciones de trabajo a las que estarán sujetos trabajadores mexicanos fuera del territorio de la República.

- c) Artículo 151, referente a las habitaciones que el patrón renta a los trabajadores.
- d) Artículo 153-X, referente a las reglas de capacitación y adiestramiento.
- e) Artículo 158, referente a los casos de controversia por lo que hace a la antigüedad de los trabajadores.
- f) Artículo 162, referente al pago de la prima de antigüedad.
- g) Artículo 204, fracción IX, referente a la repatriación o traslado de los trabajadores de los buques.
- h) Artículo 209, fracción V, referente a la repatriación de los trabajadores de los buques y a los salarios que se pagarán a éstos en caso de terminación de la relación laboral cuando exista apresamiento o siniestro.
- i) Artículo 210, referente a los bonos para los trabajadores que recuperaron los restos de buques o la carga de éstos.
- j) Artículo 236, fracciones II y III, referente al pago a las tripulaciones aeronáuticas del traslado en los casos establecidos.
- k) Artículo 389, referente a los conflictos derivados de la titularidad de un contrato colectivo.
- l) Artículo 418, referente a la administración de un contrato –ley por un sindicato.
- m) Artículo 424, fracción IV, referente a la modificación del reglamento interior de trabajo.
- n) Artículo 427, fracciones I, II y VI, referente a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

- o) Artículo 434, fracciones I, III y V, referente a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
- p) Artículo 503, referente a la designación de beneficiarios de los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo.
- q) Artículo 505, referente a la oposición por parte de los trabajadores respecto de la designación de los médicos de una empresa.
- r) Conflictos derivados del cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario.

La razón de existir de estos procedimientos, se da en el sentido de que los asuntos que se ventilan por medio de ellos, merecen una tramitación especial debido a la urgencia existente en cuanto a su resolución.

No obstante que cada uno de los conflictos indicados merece particular atención, para los propósitos del presente trabajo, sólo estudiaremos el procedimiento especial de designación de beneficiarios, mismo que es de utilidad para el desarrollo de la presente tesis por su relación con el planteamiento del problema.

La tramitación del procedimiento especial de designación de beneficiarios será igual, salvo algunas particularidades, a la tramitación del procedimiento especial en el que se ventilen cualquiera de los otros asuntos enlistados, ya que se trata de un solo procedimiento especial para varios asuntos, por lo único que

cambiará será la resolución de cada uno atendiendo a cada uno de los asuntos. Asimismo, el artículo 899 dispone que para la tramitación de los procedimientos especiales serán aplicables las normas contenidas en los capítulos XII (Pruebas) y XVII (Procedimiento Ordinario Laboral).

De conformidad con el artículo 893 de la Ley, el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, en este caso por parte de aquellos que consideren ser beneficiarios del trabajador, en el que se podrán ofrecer las pruebas pertinentes. Una vez que se recibe el escrito, la Junta, con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, misma que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la Ley, investigación que será objeto de estudio en párrafos más adelante; sin embargo, el artículo 898 dispone que, para los casos del artículo 503, se solicitarán los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante el patrón y en las instituciones oficiales, así como podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia o utilizar los medios de comunicación pertinentes para convocar a los dependientes económicos del trabajador fallecido.

El demandado deberá comparecer a la audiencia señalada, ya que de lo contrario dará por admitidas las peticiones realizadas por el actor, salvo que éstas sean contrarias a la ley (artículo 894).

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución se iniciará mediante la exhortación que haga la Junta a las partes para conciliar y solucionar el conflicto (artículo 895, fracción I). De no llegar a un arreglo, las partes formularán sus peticiones y ofrecerán y rendirán las pruebas que hayan sido admitidas (artículo 895, fracción II). Una vez que se termina la recepción de pruebas, la Junta escuchará los alegatos de las partes y dictará la resolución correspondiente (artículo 895, fracción IV)

Ahora bien, párrafos arriba hacíamos mención de la investigación a la que se refiere el artículo 503, por lo que a continuación transcribimos dicho precepto:

“Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

Con relación a lo establecido por este precepto, podemos decir que la fracción I impone la obligación a la autoridad que conozca de la muerte del trabajador de publicar, por un periodo de treinta días, la convocatoria para que aquellas personas que se consideren beneficiarios acudan a demostrar su derecho. Estas convocatorias deberán ser fijadas en el lugar donde el trabajador prestó sus servicios y en las instalaciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje. La fracción II, dispone que cuando el trabajador hubiere residido durante menos de seis meses en el lugar del fallecimiento, se girara un exhorto a la autoridad correspondiente del lugar de su última residencia con el objeto de que en dicho sitio se fijen y publiquen los avisos a que se refiere la fracción I.

Por su parte, la fracción III, da la facultad a la autoridad para que realice la investigación por cualquier medio que considere pertinente, sin perjuicio de los avisos o convocatorias ya referidos.

Una vez hecha la investigación mencionada, la Junta citara a las partes y determinará las personas que tienen derecho a las indemnizaciones, situación que se hará dictando la resolución correspondiente. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto por la fracción V. Ahora bien, se dispone en la fracción VI que la autoridad deberá tomar en cuenta lo asentado en las Actas del Registro Civil para determinar a los beneficiarios.

Por último, se establece que el pago que haga el patrón en cumplimiento de la resolución dictada, lo liberará de cualquier responsabilidad futura, por lo que aquellas personas que se presenten una vez que el pago se ha realizado, solamente podrán ejercer sus acciones en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

Es importante establecer que el patrón debe seguir este procedimiento, ya que de lo contrario, al no contar con una resolución de la autoridad que designe a los beneficiarios, podrá verse afectado en caso de que posteriormente surjan nuevas personas que se consideren con derechos sobre la indemnización pagada, ya que les tendrá que pagar a éstos también, resultando aplicable la máxima que dispone “quien paga mal, paga dos veces”.

CAPÍTULO IV

EFFECTOS DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR ACCIONANTE DURANTE LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

En este capítulo analizaremos detenidamente la hipótesis del presente trabajo de investigación, es decir, la muerte del trabajador accionante durante la tramitación del procedimiento ordinario laboral el cual inició por considerar que fue despedido injustificadamente, ejercitando alguna de las acciones principales consagradas en la Constitución y en la ley, que a saber son la indemnización con tres meses de salario o el cumplimiento del contrato individual de trabajo.

Ahora bien, al referirnos a la muerte del actor dentro del procedimiento, debemos entender que ésta se puede presentar en los distintos momentos procesales que conforman al mismo. Por ello, analizaremos la muerte en las distintas etapas del procedimiento ordinario para poder así, determinar si se producen los mismos efectos en cada una de las etapas o si, por el contrario, dependiendo en el momento en que suceda serán los efectos que se causen.

Por lo tanto, el presente capítulo estará dividido en los efectos que produce la muerte antes de la presentación de la demanda; posteriormente, en aquellos producidos después de presentado el escrito inicial y antes de la celebración de la primera audiencia; después, los que se producen en caso de que la muerte ocurra dentro de la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; los efectos

producidos en el caso de que ocurra en el desahogo de pruebas y, finalmente, la ocurrencia de la muerte una vez cerrada la instrucción y dictado el laudo. Asimismo, estudiaremos el laudo, teniendo como hipótesis que este sea favorable al trabajador, para analizar los efectos en caso de que se haya intentado la acción indemnizatoria o la acción de reinstalación.

No obstante lo anterior, primeramente, es necesario analizar algunos otros aspectos importantes para el entendimiento cabal del problema planteado, por lo que a continuación estudiaremos tales circunstancias.

4.1. CONSIDERACIONES PREVIAS.

Previo al análisis del tema en concreto, estudiaremos algunas cuestiones que consideramos importantes para el desarrollo del trabajo de investigación y que se relacionan directamente con la acción que, actualmente, la autoridad lleva a cabo para solucionar el problema que se genera con la muerte del trabajador actor durante la tramitación del procedimiento ordinario laboral.

4.1.1. EL ARTÍCULO 115 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo establece los derechos que tendrán los beneficiarios de un trabajador fallecido, al disponer 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.”

Este precepto constituye una de las piedras angulares de nuestro trabajo de investigación, ya que de éste se deriva el argumento principal. En dicho artículo podemos encontrar una de los puntos que separan al derecho laboral del civil al encontrar que los beneficiarios de un trabajador fallecido pueden realizar los actos establecidos, sin la condición de acudir a un juicio sucesorio, propio del derecho civil.

Encontramos que los beneficiarios de aquel trabajador que fallezca tendrán derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones que no se hubieran cubierto al trabajador, pero también podrán ejercitar las acciones necesarias para exigir el cumplimiento de las obligaciones del patrón.

Resulta trascendente y de especial interés para este documento, la posibilidad que faculta a los beneficiarios para continuar los juicios, ya que es esta cuestión, precisamente, el punto central de esta tesis. Se podría pensar que este trabajo no tiene razón de ser, en virtud de que la propia Ley establece que en caso de muerte del trabajador, los beneficiarios seguirán el juicio correspondiente, sin necesidad de analizar efecto alguno.

Dicha situación fue considerada como tema de análisis al creer que la Ley es algo vaga al referirse al caso específico, primeramente, porque no se establece el método que se deberá seguir para determinar a los beneficiarios del *de cuius*, sobre todo tratándose del caso en que la muerte ocurra durante la tramitación del procedimiento ordinario laboral. Debemos recordar que el procedimiento especial de designación de beneficiarios se aplica en los casos del artículo 501 del ordenamiento laboral, mismo que se refiere a la muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo y no así a la muerte sobrevinida por causas naturales o ajenas a la prestación del servicio. Asimismo, el artículo 115 no hace referencia alguna a la causa que provocó la muerte del trabajador, ni tampoco manifiesta si ésta ocurre antes o después de iniciado el juicio, situación que parece ser solucionada al disponer que los beneficiarios podrán ejercitar las acciones y seguir los juicios, lo que podría entenderse en el sentido de que la muerte ocurra antes o después de su iniciación. Sin embargo, resulta aplicable el siguiente criterio de nuestros más altos tribunales en materia de trabajo:

“No. Registro: 226,770

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989

Tesis:

Página: 131

BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA RELACION LABORAL, PARA LA DETERMINACION DE LOS, SE DEBEN TOMAR EN CUENTA LAS NORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y NO LAS DEL DERECHO CIVIL.

El artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los litigios, sin necesidad de juicio sucesorio. Por su parte, el artículo 501 señala quiénes son las personas que tienen derecho a recibir la indemnización en los casos de fallecimiento del trabajador, disposición que si bien forma parte del Título Noveno de la ley citada, referente a riesgos de trabajo, se debe considerar aplicable para efectos de determinar a los beneficiarios en los casos de muerte no originada por riesgo profesional, ya que se trata de un caso semejante o análogo. En el caso específico, lo anterior permite establecer que cuando fallece un trabajador la determinación de los beneficiarios de las prestaciones derivadas de la relación de trabajo se rige por las disposiciones propias del derecho laboral, con exclusión de las de la legislación civil, encontrándose dentro de aquéllas las normas contenidas en los contratos colectivos de trabajo, las cuales se aplican tratándose de prestaciones laborales de carácter extralegal, es decir, de las que tienen su fuente en las propias convenciones colectivas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5122/89. Esperanza Guzmán Guerrero. 20 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.”

Ahora bien, el precepto varias veces citado simplemente utiliza el vocablo “juicio”, siendo que éste no es utilizado en parte alguna de la Ley y, menos aún, para referirse a la diversidad de procedimientos que en ella se regulan. Cipriano Gómez Lara manifiesta que el proceso se divide en dos grandes etapas: instrucción y juicio⁸⁵, identificando a éste como la etapa que “entraña el

⁸⁵ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. Op. cit. p. 113.

procedimiento a través del cual se dicta o pronuncia la resolución respectiva”⁸⁶. Por tanto, consideramos que el artículo contiene un error derivado de la falta de técnica legislativa propia de nuestros legisladores.

Es por lo anterior, que consideramos un tanto controvertido este artículo, por lo que decidimos analizarlo en una de sus acepciones: el seguimiento del juicio por parte de los beneficiarios, pero en el marco de los efectos que se generan cuando el trabajador que inicio la acción fallece durante la tramitación del procedimiento.

4.1.2. PRESTACIONES ECONÓMICAS A QUE TIENEN DERECHO LOS BENEFICIARIOS DE UN TRABAJADOR FALLECIDO POR CAUSAS DISTINTAS A UN RIESGO DE TRABAJO.

Los artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo establecen las prestaciones económicas a que tienen derecho los beneficiarios de un trabajador fallecido por riesgo de trabajo. Sin embargo, debemos recordar que la hipótesis del presente trabajo de investigación versa sobre la muerte del trabajador por causas que no son consideradas como riesgos de trabajo, así que dichos preceptos no pueden ser aplicados al caso concreto.

La Ley Federal del Trabajo vigente es omisa en establecer que prestaciones económicas se deben pagar a los beneficiarios de un trabajador

⁸⁶ *Ibidem.* p. 114.

fallecido, aún sin importar si la muerte ocurrió mientras la relación de trabajo se desarrollaba o cuando está había concluido, ya sea por terminación o por rescisión. No obstante lo anterior, las prestaciones económicas derivadas de la muerte del trabajador a favor de los beneficiarios de éste, se traducen en lo que comúnmente se llama finiquito, es decir, en aquellas prestaciones que fueron devengadas por el trabajador las cuales se contienen en la Ley y, en su caso, en el contrato de trabajo. En caso de que la muerte suceda cuando la relación de trabajo continúa, se deberá iniciar el procedimiento especial para que aquellas personas que dependían económicamente del trabajador se presenten ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a demostrar tal situación. Sin embargo, no sucede lo mismo cuando la relación de trabajo es concluida por una rescisión que no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47, es decir, cuando se considera que existió un despido injustificado, situación que puede provocar el inicio del procedimiento correspondiente para exigir el cumplimiento de la Ley. Por tanto, los beneficiarios tendrán derecho a aquellas prestaciones devengadas por el trabajador, tales como partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etc., además de la prima de antigüedad.

4.2. LA MUERTE DEL TRABAJADOR ACTOR DENTRO DE LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

Como hemos establecido, la muerte del trabajador que ha iniciado un procedimiento ordinario laboral ejerciendo cualquiera de las dos acciones

principales dispuestas en nuestra Carta Magna y en la Ley misma, es un hecho que no debe considerarse inverosímil, sino que se trata de una situación que puede presentarse con frecuencia y cuyos efectos deben ser totalmente claros para evitar anomalías jurídicas y violaciones a los derechos de aquellas personas que pueden ser consideradas beneficiarias de los derechos del trabajador.

Afortunada o desafortunadamente, ninguna persona viva sabe en qué momento o bajo qué circunstancias va a perder la vida, por lo que la muerte se puede presentar en cualquier momento sin previo aviso. Lo mismo sucede dentro del procedimiento ordinario que se ha iniciado, pudiéndose presentar la muerte en cualquiera de las distintas etapas que lo componen de acuerdo con lo dispuesto por el ordenamiento laboral. Es por ello que estudiaremos los efectos que se producen por dicha situación atendiendo a que ésta se presente en las distintas etapas del procedimiento ordinario laboral.

4.2.1. LA MUERTE OCURRIDA DESPUÉS DEL DESPIDO Y ANTES DE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.

El despido, considerado injustificado por parte del trabajador, sería el punto de partida de nuestro estudio, aún y cuando el procedimiento ordinario laboral se inicia con la presentación de la demanda tal y como lo establece el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo. Hemos dicho que la relación laboral puede ser afectada por una suspensión, una rescisión o por una terminación,

estas dos últimas analizadas en el capítulo que antecede, pero la que más podría presentarse es la rescisión sin el cumplimiento de lo establecido en el párrafo final del artículo 47 de la Ley, es decir, la falta del aviso al trabajador de las causas que originaron la rescisión. En tal situación, el trabajador tendría la oportunidad de ejercitar alguna de las dos acciones principales que la Constitución y la Ley le otorgan, siendo estas el cumplimiento del contrato individual de trabajo, llamada también reinstalación o, la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario.

Es necesario recordar que, de acuerdo con el artículo 518, las acciones que pueden ejercitar los trabajadores separados de su empleo prescriben en dos meses, por lo que el presente apartado corresponde al análisis de los efectos de aquella muerte que afecte al trabajador despedido y que se presente en los dos meses comprendidos entre la fecha de la separación y el término de dicho plazo.

En caso de que la muerte de un trabajador que considere haber sido despedido injustificadamente se presente durante el plazo de dos meses otorgado por el artículo 518 del ordenamiento laboral, ésta provocará la imposibilidad de aquellas personas que se consideren beneficiarias para ejercitar las acciones derivadas del supuesto despido injustificado, en virtud de que se trata de acciones personalísimas que sólo pueden ser ejercitadas por el

titular del derecho. Lo anterior lo fundamentamos en el siguiente criterio establecido por nuestros más altos tribunales:

“No. Registro: 204,481
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: II, Agosto de 1995
Tesis: I.1o. T.2 L
Página: 505

DESPIDO. LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL NO PUEDE DEMANDARLA NINGÚN BENEFICIARIO DEL TRABAJADOR.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido su acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.” De lo anterior se desprende que se trata de acciones personalísimas, por lo que no es dable a la viuda del trabajador fallecido ni a ningún otro beneficiario demandar la indemnización por despido del trabajador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3601/95. Adriana Soledad Ayala Cuenca. 4 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.”

El criterio citado establece que las acciones de reinstalación y de indemnización constitucional son acciones personalísimas que sólo pueden ser ejercitadas por el trabajador despedido.

Por tanto, si el trabajador fallece antes de la presentación del escrito inicial de demanda, los beneficiarios están imposibilitados para ejercer dichas acciones y solamente podrán ejercitar aquellas tendientes a exigir el pago de las prestaciones devengadas por el extinto trabajador, pero haciéndolo mediante el procedimiento especial establecido por la Ley; lo anterior en el caso de la hipótesis planteada en este trabajo, es decir, cuando la muerte derive de causas naturales y no de un riesgo de trabajo.

La muerte del trabajador sucedida antes de que inicie el procedimiento ordinario acarrea, en conclusión, que no se pueda demandar el pago de la indemnización constitucional al ser ésta una acción personalísima y, mucho menos aún, ejercitar la acción de reinstalación ya que al haber fallecido el trabajador, resulta materialmente imposible que éste sea reinstalado, siendo imposible, también, que alguno de los beneficiarios ocupe el puesto de aquel ya que resulta contrario a las normas laborales.

4.2.2. LA MUERTE OCURRIDA DURANTE LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

Una vez que en el apartado que antecede se analizaron los efectos que se generan cuando la muerte ocurre antes de la primera audiencia, por lo que ahora se estudiarán los efectos de la muerte, pero cuando ésta se presenta cuando el órgano jurisdiccional comienza el conocimiento del caso en concreto, por lo que a continuación se desarrollará el tema.

4.2.2.1. OBLIGACIÓN DE DAR AVISO A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ANTE LA QUE SE TRAMITE EL PROCEDIMIENTO.

Una vez que se ha iniciado el procedimiento ordinario laboral mediante la presentación del escrito inicial de demanda, se iniciarán todos los procedimientos y actuaciones necesarios para concluirlo, pudiendo ocurrir la muerte del trabajador actor en cualquiera de esos procedimientos y actuaciones que se realizan dentro del procedimiento.

En ese supuesto, la persona que represente al trabajador en el juicio o, en su caso, la contraparte, al momento de tener conocimiento del fallecimiento del actor estará obligado a hacerlo saber a la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la cual se tramite el juicio, para lo cual se deberán exhibir los medios probatorios idóneos para acreditar dicha situación, siendo el más común, pero no el único, el acta de defunción levantada por el Juez del Registro Civil, sirviendo, por analogía, la siguiente tesis:

“No. Registro: 185,204
Tesis aislada
Materia(s): Civil
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XVII, Enero de 2003
Tesis: XXI.1o.116 C
Página: 1759

DEFUNCIÓN. NO SE ACREDITA ÚNICAMENTE CON LAS ACTAS DEL REGISTRO CIVIL (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE GUERRERO).

El estado civil se ha definido doctrinariamente como el conjunto de cualidades que la ley toma en consideración para atribuirles efectos jurídicos. Se considera que en él están comprendidos dos aspectos: como estado de familia y como estado de nacionalidad; en relación con el primero, las personas pueden ser padres, hijos, esposas, maridos, hermanos, etcétera; respecto al segundo, pueden ser nacionales o extranjeros. Ahora bien, al ser el estado civil un atributo de la personalidad, el origen de ésta se ubica, según diversas corrientes doctrinarias, bien en el momento de la concepción, en el del nacimiento (ya puramente o retrotrayendo los efectos jurídicos al momento de la concepción), o en el momento en que el nacido muestra aptitud para seguir viviendo separadamente del seno materno; en cambio, la muerte es el fin de la personalidad, porque hace perder la capacidad jurídica de las personas físicas. De tal manera que el fallecimiento no forma parte del estado civil, sino que es la causa extintiva única de la capacidad abstracta del sujeto del derecho, no así de las relaciones jurídicas anteriores a la muerte. Por tanto, para acreditar la defunción de una persona no es aplicable lo dispuesto por el artículo 292 del Código Civil para el Estado de Guerrero, el que establece que el estado civil de las personas sólo se comprueba con las constancias relativas del registro, y que ningún otro documento, ni medio de prueba, es admisible para comprobarlo, con excepción de los casos previstos en la ley; ello es así, pues al no formar parte la muerte del estado civil, consecuentemente el fallecimiento no se acredita únicamente con las actas del Registro Civil, sino que puede demostrarse con los diversos medios probatorios reconocidos por la ley.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 434/2002. J. Isabel Mora Galeana. 24 de octubre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Margarito Medina Villafaña. Secretario: José Alberto Torreblanca Cortés.”

La obligación de dar aviso a la autoridad respecto del fallecimiento del actor, no se encuentra contenida expresamente en la Ley Federal del Trabajo, pero resulta lógico pensar que así deba suceder, ya que de no hacerlo se

podrían causar graves perjuicios a aquellas personas que pudieran ser designadas como beneficiarias y gozar de los derechos que hubieran correspondido al trabajador e, incluso, el apoderado del actor o, en su caso, el del patrón, podrían incurrir en algún tipo de responsabilidad por no dar tal aviso. Sin embargo, en un ánimo de proporcionar algún fundamento para dicha obligación podríamos invocar el artículo 783 de la Ley que a la letra dispone:

“Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.”

Del precepto citado, podemos deducir que si toda autoridad o persona ajena está obligada a proporcionar aquellos hechos o documentos que puedan esclarecer la verdad, más aún lo están aquellas que son partes en el juicio, por lo que éstas deberán dar a conocer el fallecimiento del actor.

Asimismo, el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los beneficiarios podrán continuar los juicios, situación que los obliga a dar el aviso ya mencionado, pero esto debe suceder antes de que el juicio culmine, ya que de lo contrario no podrán hacer valer sus derechos, tal y como lo establece la siguiente tesis:

“No. Registro: 197,987
Tesis aislada
Materia(s): Laboral

Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: VI, Agosto de 1997
Tesis: I.4o.T.40 L
Página: 677

BENEFICIARIOS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN COMPARECER A JUICIO ANTES DE QUE ÉSTE CULMINE.

Cuando el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.", debe entenderse que la oportunidad de los beneficiarios para presentarse ante la Junta para hacer valer sus derechos, se da antes de que concluya el juicio laboral respectivo, pues la expresión "continuar los juicios" no autoriza distinta interpretación.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 854/96. Salvador Meza Alcaraz y coagraviados. 10 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trujillo."

Ahora bien, al no estar regulada expresamente en la Ley esta situación, consideramos que el aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje respecto del muerte del trabajador actor se debe hacer dentro de los tres días hábiles siguientes a aquel en el que se tenga conocimiento de tal circunstancia, con fundamento en el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo. Con lo anterior, se hace aún más patente la obligación de poner en conocimiento de la autoridad el fallecimiento del actor.

De acuerdo con los argumentos hechos valer en el presente apartado podemos establecer que aquel que tenga conocimiento del fallecimiento del

trabajador actor lo debe comunicar inmediatamente, mediante promoción, a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva para que ésta pueda iniciar los procedimientos necesarios tendientes a solucionar dicha situación y poder evitar posibles nulidades dentro del procedimiento. Asimismo, este aviso debe darse antes de que el juicio culmine para salvaguardar los derechos de los beneficiarios.

4.2.2.2. INCIDENTE DE SUBSTITUCIÓN PROCESAL.

Al dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la cual se tramite el procedimiento ordinario laboral sobre el fallecimiento del trabajador accionante, la autoridad debe dictar un acuerdo en el que se ordene la suspensión del procedimiento principal y en el que se señala la fecha y hora de celebración de la audiencia incidental de substitución procesal.

Primeramente, debemos establecer el concepto de incidente, entendiéndose por este, según lo establecido por Néstor de Buen⁸⁷, alguna anomalía en el planteamiento de la *litis* y que impiden su correcta solución hasta en tanto no se diriman tales anomalías. Es por ello, que nuestro ordenamiento laboral contiene las normas a seguir para la solución de los incidentes llamados de previo y especial pronunciamiento contenidos en el artículo 762, que a saber son:

⁸⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. cit. pp. 389-390.

- a) Nulidad.
- b) Competencia.
- c) Personalidad.
- d) Acumulación, y
- e) Excusas.

Se les llama de previo y especial pronunciamiento debido a que su interposición por alguna de las partes, provoca la interrupción del procedimiento principal hasta en tanto no sean resueltos de plano por la autoridad, conforme a las disposiciones contenidas en el Título Catorce, Capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo, mismo que va de los artículo 761 al 775.

No obstante que la Ley solamente menciona los incidentes ya citados, esto no significa que existan otros cuya tramitación no suspende el procedimiento principal, tales como las tercerías, la preferencia de créditos o, siendo el más importante para los efectos de este trabajo, el de substitución procesal. Estos incidentes, que para efectos prácticos llamaremos innominados, se tramitan de conformidad con los preceptos ya indicados.

Así las cosas, encontramos que la autoridad, con el ánimo de dar solución a la problemática suscitada por el fallecimiento del actor y tratando de salvaguardar los derechos de los beneficiarios a que se refiere el artículo 115 de la Ley, ideó el Incidente de Substitución Procesal, mismo que podría ser

considerado de previo y especial pronunciamiento en tanto que interrumpe el procedimiento principal hasta el momento en que se dicte resolución que designe a tales beneficiarios que puedan continuar con el juicio.

Para la tramitación del incidente mencionado, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá llevar a cabo la investigación contenida en el artículo 503 del ordenamiento laboral, por lo que se fijarán las convocatorias respectivas durante el término referido con el objeto de que toda aquella persona que considere ser beneficiaria del trabajador fallecido se presente a demostrar su derecho. Hecho lo anterior y presentado los probables beneficiarios, la contraparte podrá presentar sus objeciones a dichos beneficiarios basadas en el argumento de que tales personas no dependían económicamente del *de cuius*, circunstancia que le corresponde probar a la patronal con fundamento en los siguientes criterios establecido por nuestros Tribunales Colegiados.

“No. Registro: 187,566

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Marzo de 2002

Tesis: VII.1o.A.T.36 L

Página: 1324

DEPENDENCIA ECONÓMICA. PRESUNCIÓN JURIS TANTUM DE LOS ASCENDIENTES. DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN SI EL PATRÓN NO PRUEBA LO CONTRARIO (INTERPRETACIÓN DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

Dado que la fracción II del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte: ... II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.", se colige que establece en favor de los ascendientes la presunción juris tantum de la dependencia económica con el trabajador fallecido para los efectos del pago de la indemnización por muerte, lo que implica que no es el ascendiente, que comparece a deducir sus derechos sucesorios, a quien corresponde demostrar ese extremo, sino a su contraparte esgrimir la falta de derecho del ascendiente respectivo para ser considerado sucesor del de cujus, por no haber dependido económicamente de él, y aportar los medios probatorios que acrediten plenamente su dicho.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 706/2001. Carlos Marcelino Mariano y otra. 15 de noviembre de 2001. Mayoría de votos. Disidente: Manuel Francisco Reynaud Carús. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Francisco Antonio Zúñiga Luna.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XII, diciembre de 1993, página 837, tesis VI.1o.118 L, de rubro: "BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. LOS ASCENDIENTES TIENEN A SU FAVOR LA PRESUNCIÓN LEGAL DE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA."

Oídas las partes, la Junta de Conciliación y Arbitraje dictara la resolución correspondiente en la que se indicará el nombre de las personas designadas como beneficiarias, mismas que estarán legitimadas para continuar con el procedimiento. Es necesario mencionar que estos beneficiarios sólo podrán continuar con el juicio ya iniciado sin tener la facultad de reclamar otras prestaciones derivadas de la muerte del trabajador dentro del mismo expediente, ya que para hacerlo tendrán, necesariamente, que ejercitar otras acciones mediante un procedimiento distinto.

Una vez que se dicta la resolución correspondiente, se señalará la fecha y hora para la continuación del procedimiento ordinario, pero ahora teniendo como parte actora a los beneficiarios del trabajador fallecido. Por lo que hace a la mencionada resolución, de acuerdo con los criterios de nuestros Tribunales Colegiados, el patrón carece de interés para impugnarla mediante amparo indirecto, por lo que a continuación se transcribe dicha tesis.

“No. Registro: 196,119

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Junio de 1998

Tesis: 2a./J. 22/98

Página: 92

BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL, DECLARACIÓN DE. EL PATRÓN CARECE DE INTERÉS JURÍDICO PARA IMPUGNAR SU RESOLUCIÓN.

De una interpretación armónica de los artículos 115, 501, 503, 892 a 899 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el procedimiento de beneficiarios y dependencia económica, que tiene como única finalidad que se declare por parte de la autoridad laboral, quién es el que habrá de suceder al trabajador fallecido en el beneficio de una condena en contra del patrón, respecto de una acción previamente instaurada, sólo podría impugnarse por alguna de las personas que se considerara con mejor derecho en términos de las fracciones I a V, del mencionado artículo 501, pero la determinación adoptada en el procedimiento respectivo no genera un perjuicio o agravio personal y directo en la esfera jurídica del patrón, habida cuenta de que al existir una condena previa en su contra, independientemente de quién resulte beneficiario, él tendrá que cumplirla, lo que actualiza la hipótesis de improcedencia prevista en la fracción V, del artículo 73 que, aplicado en concordancia con el artículo 74, fracción III, ambos de la Ley de Amparo, conduce al sobreseimiento del juicio.

Contradicción de tesis 47/97. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito y el Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 25 de febrero de 1998. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Edgar Humberto Muñoz Grajales.

Tesis de jurisprudencia 22/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del veinticinco de febrero de mil novecientos noventa y ocho.”

Por tanto, el incidente de substitución procesal es aquel medio procesal mediante el cual se soluciona el problema generado por la muerte del trabajador actor y tiene por objeto designar a los beneficiarios que, de acuerdo con el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, estarán legitimados para continuar el juicio instaurado por aquel y lograr el pago de la prestaciones y pretensiones reclamadas. Igualmente es necesario mencionar que dicho incidente se debe plantear con la debida oportunidad, es decir, antes de que el juicio culmine de acuerdo con la tesis aislada sostenida por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, misma que fue reproducida en el apartado que antecede al presente inciso.

4.2.2.3. EL MANDATO OTORGADO POR EL ACTOR.

De conformidad con el artículo 2546 del Código Civil Federal, el mandato “es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga”. Por tanto, el mandato es el acto jurado mediante el cual una persona, llamada mandante, encarga a otra,

llamada mandatario, la realización de ciertos actos jurídicos que se estipulan en el contrato respectivo.

En virtud de lo anterior, el contrato de mandato, en su modalidad de mandato judicial, es aquel que se celebra entre el trabajador que inicia el procedimiento ordinario laboral y el abogado patrono que lo representará en el mismo, por lo que éste se sujeta a las disposiciones aplicables del Código Civil Federal. Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 692, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador podrá designar a su apoderado mediante carta poder firmada ante dos testigos sin necesidad de ratificación de dichas firmas; así también, lo podrá hacer mediante simple comparecencia con fundamento en el artículo 694 del ordenamiento laboral, pero no debemos olvidar que el mandato en sí se regula por lo dispuesto en el Código Civil Federal, incluyendo sus formas de terminación.

En ese tenor de ideas, encontramos que el artículo 2595 fracción III del Código citado, establece que el mandato termina con la muerte del mandante o del mandatario, por lo que la muerte del trabajador actor que designó a su apoderado, acarrea, necesariamente, la terminación del contrato, por lo que el abogado patrono carecerá de poder para seguir actuando dentro del juicio respectivo.

No obstante lo anterior, el artículo 2600 del Código Civil Federal impone la siguiente obligación al mandatario en caso de muerte del mandante:

“Aunque el mandato termine por la muerte del mandante, debe el mandatario continuar en la administración, entretanto los herederos proveen por sí mismos a los negocios, siempre que de lo contrario pueda resultar algún perjuicio.”

La obligación del mandatario para continuar en la administración entretanto los herederos se hacen cargo del negocio es una obligación relacionada única y exclusivamente con cuestiones patrimoniales y no así con la representación en juicio, además dicha obligación se circunscribe a los casos en que la extrema urgencia amerite que el mandatario siga actuando a nombre del *de cuius*. Dicha situación no es aplicable para el caso tratado en el presente trabajo, ya que debido a la carga de trabajo de los tribunales laborales y a que el procedimiento se suspende hasta la designación de beneficiarios, no existe la extrema urgencia que amerite la prorroga del contrato.

Así las cosas, al morir el trabajador que ha iniciado un procedimiento laboral y que, para tal efecto, designó a un apoderado para que lo representara en el mismo, el mandato se da por terminado inmediatamente causando que el abogado carezca de personalidad para continuar actuando en el juicio. Dicha situación se soluciona una vez que han sido designados los beneficiarios y éstos nombran un apoderado común, pudiendo ratificar al elegido por el trabajador o nombrando uno nuevo.

La situación de la terminación del contrato de mandato y la falta de personalidad del abogado fue motivo de análisis por nuestros más altos tribunales en materia del trabajo, mismos que sostuvieron el siguiente criterio:

“No. Registro: 192,177

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Marzo de 2000

Tesis: X.3o.17 L

Página: 1001

JUICIO DE GARANTÍAS PROMOVIDO POR APODERADO DE TRABAJADOR FALLECIDO, DEBE SOBRESEERSE.

Si durante la tramitación del juicio laboral fallece el trabajador accionante, quien era representado al través de un apoderado legal, es evidente que dicho mandato terminó con la muerte del demandante (trabajador), atento a la fracción III del artículo 2595 del Código Civil Federal; luego, el amparo que aquel apoderado promueva a nombre del trabajador fallecido lleva a actualizar la causal de improcedencia del juicio de garantías contenida en la fracción XVIII del artículo 73, en relación con el 4o., ambos de la Ley de Amparo y, por ende, debe declararse el sobreseimiento, acorde a lo establecido en el diverso artículo 74, fracción III, ibídem.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 613/99. Roque Ortiz Rueda. 20 de enero de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretaria: Nora Esther Padrón Nares.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo LXXII, página 4147, tesis de rubro: "APODERADO, CESA SU PERSONALIDAD PARA EL AMPARO, SI MUERE SU PODERDANTE.".”

Con lo argumentado hechos valer queda plenamente demostrado que el contrato de mandato culmina con la muerte del trabajador mandante, por lo que su apoderado dejará de serlo en el momento en que ocurra tal situación.

4.2.2.4. LAS ACCIONES INTENTADAS POR EL ACTOR.

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional, apartado A, dispone:

“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él; [...]”

Dicho precepto constitucional se encuentra reglamentado por el artículo 48 de la Ley Federal de Trabajo que a la letra establece:

“El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.”

De los artículos citados encontramos que el trabajador despedido injustificadamente tendrá opción de demandar o el cumplimiento del contrato de

trabajo, es decir, la reinstalación o la acción de indemnización constitucional consistente de tres meses de salario. Estas acciones no podrán ser ejercitadas simultáneamente, ya que se trata de acciones contradictorias, por lo que el trabajador deberá elegir alguna de las dos, atendiendo a sus intereses. En caso de que en el escrito inicial de demanda se reclamen ambas acciones de forma simultánea, la Junta, con fundamento en los artículos 685 y 873 de la Ley, deberá requerir al trabajador para que elija alguna de las dos acciones.

La acción de reinstalación implica que es deseo del trabajador continuar con la relación de trabajo, por lo que al ejercerla pretende continuarla con los mismos términos y condiciones en los que la venía desempeñando⁸⁸. Sin embargo, de acuerdo con el artículo 49 del ordenamiento laboral, existen ciertas hipótesis en las que el patrón se libera de la obligación de reinstalación, siendo estas las siguientes:

“[...]”

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza.
- IV. En el servicio doméstico; y

⁸⁸ Sin embargo, en muchas ocasiones se ejercita con la finalidad de recibir, en caso de negativa, la prestación consistente en 20 días de salario por cada año de servicio cuyo fundamento lo encontramos en la fracción II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

En estos casos, el trabajador tendrá derecho a recibir el pago de las indemnizaciones a que hace mención el artículo 50 de la Ley.

Por el contrario, la acción de indemnización constitucional refleja el deseo del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo que lo unía con el patrón, en cuyo caso exigirá el pago del importe de tres meses de salario. No obstante lo anterior, el ordenamiento laboral permite al patrón, generalmente en aquellos casos en los que no cuenta con los medios de prueba para controvertir lo manifestado por el trabajador, la posibilidad de negar el despido y ofrecer, de buena fe y en los mismos términos y condiciones, el trabajo.

Con base en lo anterior, afirmamos que el trabajador puede ejercer alguna de las dos acciones que le otorga la Carta Magna y la Ley, dando inicio al procedimiento ordinario laboral, agregando que, además, podrá exigir el pago de aquellas prestaciones que hayan sido devengadas y que por disposición legal le corresponden.

Estas son las dos acciones principales que existen en el Derecho del Trabajo Mexicano, mismas que pueden ser ejercitadas por los trabajadores que sufran violaciones a sus derechos laborales. Sin embargo, es menester analizar qué entendemos por acción.

Cipriano Gómez Lara define a la acción como “el derecho, la potestad, la facultad o actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional.”⁸⁹ Néstor de Buen establece que la acción es “el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición.”⁹⁰ Por último, Miguel Borrel Navarro manifiesta que la acción “en general no es otra cosa que el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto o la declaración de un derecho”.⁹¹ De acuerdo con las definiciones citadas, podemos concluir que cualquier persona que, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley, sea considerada como trabajador, tendrá derecho de poner en movimiento a los órganos jurisdiccionales del trabajo.

A un lado del concepto de acción, encontramos la figura de “partes”, mismas que de acuerdo con el artículo 689 serán “las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”. Por tanto, aquel trabajador que ejercite una acción tendrá el carácter de parte, pero para tener tal carácter será necesario que demuestre su interés jurídico.

⁸⁹ GÓMEZ LARA, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. Op. cit. p. 95.

⁹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. cit. p. 247.

⁹¹ BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Sista. Séptima edición. México. 2001. p. 637.

En cuanto al interés jurídico, Néstor de Buen manifiesta que el acreditarlo o no acreditarlo no importa para que una persona adquiera la calidad de parte⁹². No obstante lo anterior, debemos entender al interés jurídico como aquella facultad que tiene la persona para exigir el cumplimiento de las normas jurídicas.

Con todos los argumentos anotados, podemos decir que el accionar a los órganos jurisdiccionales es un derecho personalísimo, que solamente puede ser ejercitado por aquella persona que sea su titular, demostrando su interés jurídico. En el caso del Derecho del Trabajo, las acciones laborales consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a nuestro juicio, pueden ser ejercitadas única y exclusivamente por aquellos trabajadores que demuestren o acrediten su interés jurídico, es decir, que demuestren el haber sido separados de su empleo sin causa justificada.

Sirve de fundamento de lo anterior, la siguiente tesis establecida por nuestros Tribunales Colegiados en Materia del Trabajo, misma que ya había sido citada con anterioridad, pero que en este apartado cobra especial importancia:

“No. Registro: 204,481
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

⁹² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. cit. p. 221.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: II, Agosto de 1995
Tesis: I.1o. T.2 L
Página: 505

DESPIDO. LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL NO PUEDE DEMANDARLA NINGÚN BENEFICIARIO DEL TRABAJADOR.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido su acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo." De lo anterior se desprende que se trata de acciones personalísimas, por lo que no es dable a la viuda del trabajador fallecido ni a ningún otro beneficiario demandar la indemnización por despido del trabajador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3601/95. Adriana Soledad Ayala Cuenca. 4 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín."

Por tanto, consideramos erróneo el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto que permite a los beneficiarios, designados sin la tramitación de un juicio sucesorio, continuar con los juicios, ya que la Ley no mide las consecuencias de que lo que se puede provocar con las acciones intentadas, sobre todo, con la acción de reinstalación, en virtud de que es una acción personalísima que solamente puede ser ejercitada por el trabajador, mismo que al morir provoca la imposibilidad material y jurídica para ser reinstalado, siendo igualmente imposible y contrario a las normas del trabajo que se reinstale a uno de los beneficiarios.

De igual forma, por lo que hace a la acción de indemnización constitucional ésta es una acción personalísima que se genera por el deseo del trabajador de dar por terminada la relación laboral que lo unía con el patrón y a la cual tiene derecho él por el solo hecho de ser una de las partes de dicha relación. Sin embargo, resulta doloso para el patrón que un beneficiario intente obtener dicha indemnización, ya que, repetimos, se trata de una acción que corresponde exclusivamente al trabajador, por lo que su pago se debe hacer solamente a éste, el cual, al haber fallecido, está jurídicamente imposibilitado para recibirla.

Tomemos como ejemplo para hacer más claro nuestro argumento el siguiente criterio establecido por nuestros más altos tribunales en materia del trabajo:

“No. Registro: 188,922
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XIV, Agosto de 2001
Tesis: XI.2o.27 L
Página: 1443

TRABAJADOR, MUERTE DEL. CUANDO ACONTECE DURANTE EL PROCEDIMIENTO LABORAL NO OBLIGA AL PATRÓN AL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS A SUS BENEFICIARIOS HASTA LA EJECUCIÓN DEL LAUDO.

No obstante que los artículos 48, párrafo segundo, 50, fracción III y 55 de la Ley Federal del Trabajo, establezcan que los salarios caídos deben pagarse desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, y que el derecho de percibir salarios vencidos es a favor del trabajador, por virtud de que se ve privado de ese derecho por causas

imputables al patrón, las anteriores disposiciones no son aplicables cuando el trabajador fallece, pues no debe soslayarse que la causa que funda el pago de los mismos es la posibilidad en que se encuentre el trabajador para prestar sus servicios laborales, lo que inconcusamente cesa al ocurrir la muerte de éste; por lo que los salarios vencidos deben cubrirse a sus beneficiarios únicamente hasta la defunción de aquél, y no así hasta que se ejecute el laudo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 807/2000. María del Carmen Sandoval viuda de Macías. 28 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Sahuer Hernández. Secretaria: Ma. de la Cruz Estrada Flores.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, noviembre de 2001, página 36, tesis por contradicción 2a./J. 53/2001 de rubro "SALARIOS CAÍDOS. CUANDO EL TRABAJADOR FALLECE ANTES DEL CUMPLIMIENTO DEL LAUDO O RESOLUCIÓN RESPECTIVA, EL CÁLCULO DEL MONTO DEL PAGO DEBE COMPRENDER HASTA LA FECHA EN QUE OCURRIÓ EL DECESO.".

En esta tesis aislada encontramos que la muerte del trabajador dentro del procedimiento laboral provoca que los salarios caídos, en caso de condena, se paguen desde la fecha en que ocurrió el despido injustificado hasta la fecha en que ocurrió el deceso del trabajador y no así hasta que se ejecute el laudo. Consideramos acertada esta tesis, ya que los salarios caídos son una compensación que el patrón debe pagar al trabajador, ya que aquel lo afecto al separarlo del empleo y no permitirle tener un ingreso para subsistir. Sin embargo, esta afectación concluye cuando el trabajador muere ya que no es posible que se le siga causando un perjuicio al no tener ingreso cuando ya ha fallecido.

Tomando por analogía dicha tesis, consideramos que tanto la acción de reinstalación como la de indemnización constitucional, que son ejercitadas por el trabajador, deben cesar al presentarse la muerte de éste, ya que, nuevamente, establecemos que dichas acciones son personalísimas y no pueden ser ejercitadas por persona alguna que haya sido designada como beneficiario mediante el incidente de Substitución Procesal.

4.2.2.5. PROBLEMAS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL QUE SE GENERAN POR LA MUERTE DEL TRABAJADOR ACTOR

Como ya hemos mencionado, la muerte del trabajador actor que inició un procedimiento ordinario laboral genera varios problemas de carácter jurídico, entre ellos, el ya analizado respecto de las acciones ejercitadas y con la cual se inicia el procedimiento.

Sin embargo, se pueden suscitar otros problemas que afectarían el desarrollo normal del proceso e, incluso, la defensa de la parte patronal. En específico se presenta una situación en el caso del ofrecimiento de pruebas cuando el trabajador ha fallecido. Así encontramos que la parte demandada, estará imposibilitada jurídica y materialmente para ofrecer la prueba confesional a cargo del trabajador, ya que éste ha muerto.

El artículo 786 de la Ley dispone que las partes podrán citar a su contraparte para que ésta absuelva las posiciones que se le formulen, sin embargo el *de cujus* no podría ser citado, por lo que la prueba tendría que ser ofrecida a cargo del beneficiario del trabajador, a quien no se le podrían formular posiciones referentes a hechos propios del trabajador extinto, debido a que al ser propios éstos no estarían en conocimiento del beneficiario. Al respecto, sirve de fundamento el siguiente criterio:

“No. Registro: 181,890
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XIX, Marzo de 2004
Tesis: III.2o.T.99 L
Página: 1599

PRUEBA CONFESIONAL. LAS POSICIONES SOBRE HECHOS PROPIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO FORMULADAS A LOS BENEFICIARIOS DE ÉSTE, SON INADMISIBLES.

Si bien es verdad que de conformidad con el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo y con la jurisprudencia por contradicción de tesis de la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada con el número 454, en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 372, cuyo rubro es: "PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE BENEFICIARIOS DE UN TRABAJADOR FALLECIDO. DEBE ADMITIRSE CUANDO TIENEN EL CARÁCTER DE PARTE EN EL JUICIO LABORAL.", la prueba confesional a cargo de los beneficiarios de un trabajador fallecido debe ser admitida en juicio cuando la propone la contraparte, no menos lo es que no todas las posiciones que se les formulen en la audiencia respectiva deben ser calificadas de legales, a pesar de que éstas se refieran a hechos controvertidos, ya que al tratarse de un caso sui generis no previsto específicamente en la ley, es claro que para poder regularlo debe atenderse a lo dispuesto por el artículo 17 del código obrero, esto es, debe atenderse

a la disposición que regule un caso semejante; así, tratándose de los beneficiarios de un trabajador fallecido no les pueden constar la totalidad de los hechos controvertidos, toda vez que habrá algunos que sean personales de aquél y no de ellos, atendiendo a que si bien los beneficiarios técnicamente son parte del conflicto, no lo fueron de la relación de trabajo, por lo que indiscutiblemente desconocen sus pormenores y las condiciones específicas en las que se venía prestando, así como otros hechos directos y propios que solamente los podía conocer el trabajador extinto; por lo cual, atendiendo en sentido contrario a lo dispuesto por el artículo 787 de la ley de la materia, la Junta debe analizar, para calificar cada posición formulada a un beneficiario, de manera racional y acuciosa si el hecho controvertido contenido en ellas puede lógicamente ser conocido por el mencionado absolvente, ya que de no ser así, es decir, que ese acontecimiento no les pueda constar por no serles propio, la posición debe ser descalificada por no referirse a hechos propios del deponente, pues sostener lo contrario equivaldría a contrariar el espíritu del legislador en la disposición contenida en el artículo 787 citado en el sentido de que las posiciones que deba absolver una persona en particular, sea parte directa del juicio o tercero, se refieran solamente a hechos específicamente por ellos conocidos.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 346/2003. José de Jesús González Curiel. 8 de diciembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: José Ignacio Rodríguez Sánchez.”

De la tesis citada se desprende que el demandado no puede formular posiciones a un beneficiario respecto de hechos propios del trabajador aún y cuando estos sean controvertidos. En tal virtud, la prueba confesional perdería su razón de ser, ya que en gran medida las posiciones que se formulan son referentes a hechos propios del trabajador, tales como su salario, jornada laboral y datos sobre el supuesto despido, situaciones que no necesariamente son conocidas por el beneficiario y que bajo el criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que conozcan del asunto, podrían ser desechadas con

fundamento en la tesis citada. Esta imposibilidad del demandado, podría acarrear consecuencias graves en su defensa al no poder demostrar ciertas circunstancias importantes para desvirtuar, por ejemplo, el supuesto despido.

La misma situación ocurriría con aquellos documentos que contengan firmas del trabajador, ya que de ser objetadas por la contraparte, sería imposible desahogar el perfeccionamiento ofrecido mediante la realización de pruebas periciales, ya que el trabajador fallecido no podría proporcionar pruebas de su puño y letra para el desahogo. Esta imposibilidad afectaría a la parte actora, ya que, en la mayoría de los casos, los documentos firmados por el trabajador serían ofrecidos por la parte demandada.

Por tanto, consideramos que la muerte del trabajador durante el procedimiento ordinario laboral genera diversas dificultades para continuar con su tramitación. Dificultades que se presentan, en la mayoría de los casos, en perjuicio de la defensa del patrón, por lo que en el siguiente apartado haremos las propuestas que consideramos correctas para solucionar estas situaciones.

Encontramos que la muerte del trabajador accionante genera un sinnúmero de efectos que van desde la obligación de dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje hasta dificultades en el desahogo de las pruebas. Es por ello que en el apartado siguiente realizaremos las propuestas tendientes a solucionar dicha problemática.

4.3. PROPUESTA PARA SOLUCIONAR EL PROBLEMA PLANTEADO

A lo largo del presente capítulo hemos estudiado y analizado los efectos que provoca la muerte del trabajador actor durante la tramitación del procedimiento ordinario laboral, encontrando que dicha situación genera una gran cantidad de situaciones jurídicas que no se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo y que ocasionan que la Junta de Conciliación y Arbitraje actúe bajo su propio criterio e interpretación de la Ley. Esta falta de regulación puede provocar en el futuro, sin dejar pasar la posibilidad de que ya se hayan presentado serios problemas, graves violaciones a las normas procesales y, por ende, causar perjuicios económicos tanto al trabajador como al patrón. Por lo tanto, a continuación nos aventuramos a realizar ciertas propuestas que consideramos necesarias y correctas para dar solución al hecho de la muerte del actor en la tramitación del procedimiento ordinario, circunstancia que no es ajena a nuestra realidad, ya que es un hecho innegable que el trabajador puede fallecer en tales circunstancias.

4.3.1. NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 115 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Consideramos que el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo ha significado y significa un gran avance en la protección de los derechos laborales de aquellas personas designadas como beneficiarias, mismos que derivan de la relación laboral que existió entre el trabajador del cual son beneficiarios y el

patrón. Asimismo, dicho precepto representa uno de los bastiones más importantes de la autonomía del Derecho del Trabajo Mexicano respecto del Derecho Civil, al establecer que no será necesario agotar un juicio sucesorio de carácter civil para la designación de los beneficiarios del trabajador que tendrán derecho a recibir las indemnizaciones y prestaciones generadas en virtud de la relación laboral que existió.

No obstante lo anterior, consideramos que dicho precepto debe ser reformado para modificar su contenido, por las siguientes consideraciones:

- a) Como hemos establecido las acciones de indemnización y reinstalación son de carácter personalísimo cuyo único titular es el trabajador que inicia el procedimiento para exigir el cumplimiento de las normas del trabajo, por lo que al fallecer éste desaparece la facultad de ejercitar dichas acciones, no siendo éstas transmisibles a cualquier otra persona. En tal virtud, pensamos que el artículo es incorrecto en el sentido de que establece que los beneficiarios podrán recibir las indemnizaciones pendientes de cubrirse, ya que cuando la muerte se genera por una causa natural y no por un riesgo de trabajo, no existen indemnizaciones pendientes de cubrirse y mucho menos aún, aquellas consagradas en nuestra Carta Magna, considerando que es materialmente imposible reinstalar al trabajador que ha fallecido y que es injusto el pago de una indemnización constitucional a los beneficiarios en virtud de que el

despido injustificado no ha sido probado y que el procedimiento para hacerlo debe terminar por las razones que se anotarán en el siguiente inciso.

- b) De igual forma, consideramos incorrecto que se disponga que los beneficiarios podrán continuar los juicios iniciados por el trabajador fallecido, ya que hemos señalado que el hecho de que los beneficiarios designados mediante el Incidente de Substitución Procesal provoca una serie de problemas jurídicos para ambas partes, sobre todo, en aquello relacionado con el desahogo de las pruebas, situación que podría provocar graves perjuicios económicos a ambas partes. Por tanto, consideramos que, al presentarse la muerte del trabajador actor y que ésta es comunicada a la Junta que conoce del asunto, el procedimiento debe darse por suspendido totalmente, archivando definitivamente el expediente, pero dejando a salvo los derechos de los beneficiarios.
- c) En consideración de lo anterior y al dar por concluido el procedimiento, los beneficiarios tendrían que ejercer las acciones correspondientes para exigir solamente el cumplimiento de aquellas prestaciones derivadas de la relación de trabajo y que no hayan sido pagadas, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, salarios devengados, horas extras, etc. Recalcando que estas acciones deberían ser ejercidas mediante la iniciación de un procedimiento especial.

d) Es así, que al presentarse la muerte del actor y darse por concluido el juicio, aquellas personas que consideren ser beneficiarias de los derechos laborales del trabajador deberán iniciar el Procedimiento Especial de Designación de Beneficiario consagrado en el capítulo XVIII de la Ley Federal del Trabajo, eliminando así el incidente absurdo de Sustitución Procesal que las Juntas idearon para dar solución al hecho de la muerte del trabajador.

Por las consideraciones anteriores, creemos que el artículo 115 debe ser reformado atendiendo a dichas circunstancias para evitar que se sigan presentado problemas tanto para las Juntas de Conciliación y Arbitraje como para las partes.

En un ánimo de solucionar el problema, creemos que el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo debe quedar como sigue:

Artículo 115.- Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones devengadas e indemnizaciones derivadas de un riesgo de trabajo pendientes de cubrirse ejercitando las acciones correspondientes, sin necesidad de juicio sucesorio.

Con dicha reforma, se darán por concluidas las dificultades surgidas por la muerte del trabajador y se dará mayor certeza jurídica a los beneficiarios del trabajador.

4.3.2. NECESIDAD DE ADICIONAR UN ARTÍCULO AL CAPÍTULO XVII DEL TÍTULO XIV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Una vez que hemos propuesto la reforma del artículo 115 de la Ley, siendo congruentes con los argumentos del presente capítulo, consideramos que el procedimiento ordinario laboral debe concluir en el momento en que la Junta de Conciliación y Arbitraje tenga conocimiento del fallecimiento del actor, por lo que resulta necesario adicionar un artículo en el Capítulo XVII del Título XIV de la Ley Federal del Trabajador que disponga tal situación.

Considerando que el artículo 871 de la Ley se refiere al inicio del procedimiento, creemos que el artículo que se adicione puede quedar inmediatamente después del precepto mencionado o, en su defecto, al final del capítulo, quedando inmediatamente después del artículo 891.

El artículo adicionado debe ser el siguiente:

Artículo 871 Bis o Artículo 891 Bis.- El procedimiento ordinario concluirá en el momento en que la Junta de Conciliación y Arbitraje tenga conocimiento del fallecimiento del trabajador actor, dejando a

salvo los derechos que pudieran corresponder a sus beneficiarios.

Para efectos del presente artículo, será obligación de la partes dar a conocer el fallecimiento del actor.

El único fin que perseguimos con estas propuestas es buscar un mejoramiento en la justicia social que pretende otorgar nuestra Ley Federal del Trabajo, recordando que “la justicia no se puede sacrificar en aras de meras formalidades”⁹³, pero también, buscando el equilibrio procesal de las partes.

Con la reforma y adición propuestas se da total solución a la problemática generada por el fallecimiento del trabajador que ha iniciado un procedimiento ordinario laboral. Con dichas modificaciones, creemos que no se perjudican los derechos de aquellas personas que pudieran ser nombradas como beneficiarias de los derechos laborales del *de cuius* y, por el contrario, sí se terminaría con las dificultades que se generan al ocurrir la muerte, ya que criterios similares han sido establecidos por nuestros más altos tribunales en materia del trabajo.

⁹³ Corte I.D.H. Caso Velásquez Rodríguez, Sentencia de fondo 29 de julio de 1988, Serie C. No. 4, párr. 61.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES

Una vez que hemos desarrollado la totalidad de nuestro trabajo de investigación, estamos en la posibilidad de formular nuestras conclusiones respecto del tema planteado, por lo que a continuación procederemos a plantearlas de la siguiente forma.

PRIMERA.- Nuestra justicia laboral, impartida por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea de carácter federal o local, se ha convertido en un tanto obsoleta debido a las cargas de trabajo de dichos tribunales y a las tácticas y prácticas de funcionarios, litigantes y del público en general. Esta situación se ve acentuada por las normas procesales que permiten la dilación en los procedimientos, por no considerar todas las hipótesis que se pueden presentar dentro de la tramitación de aquel.

Una de estas situaciones es el hecho de que un trabajador muera durante la tramitación del procedimiento ordinario laboral, situación que es regulada vagamente por el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, pero que además, consideramos es una regulación errónea.

SEGUNDA.- Para solucionar dicha situación, estudiamos las acciones de reinstalación e indemnización constitucional que se encuentran establecidas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo. Dichas acciones tienen el carácter de ser derechos personalísimos que pueden ser ejercidos única y exclusivamente por el propio trabajador que considera conculcados sus derechos a través de un despido que no cumple con lo dispuesto por el último párrafo del artículo 47 de la Ley. En razón de lo anterior, consideramos que es imposible que una persona distinta al trabajador, es decir, sus beneficiarios, puedan ejercer dichas acciones y menos aún que puedan continuar un juicio en el que se manifestaron tales pretensiones. Por tanto, a nuestro entender, un beneficiario no podría reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje tales acciones o, por analogía, que pudiera continuar un juicio con tales características, tal y como lo establece el propio artículo 115 del ordenamiento citado. Así también es importante recordar, sólo como un argumento más a nuestro favor, que en caso de que el actor haya manifestado su deseo de continuar con la relación de trabajo mediante la acción de reinstalación, resultaría material y jurídicamente imposible que el *de cujus* pudiera ser reinstalado, así como que resultaría absurdo que uno de sus beneficiarios fuera reinstalado en el puesto que ocupaba el trabajador.

TERCERA.- Ahora bien, la designación de beneficiarios de un trabajador muerto por la ocurrencia de un riesgo de trabajo se hace a través de un

procedimiento especial que consideramos correcto. Sin embargo, la designación de aquellos beneficiarios de un trabajador igualmente fallecido durante la tramitación del procedimiento se hace a través de un incidente denominado de Substitución Procesal, mismo que fue “inventado” por la autoridad que intentó solucionar de forma práctica el problema que se le presentó en algún momento.

CUARTA.- No obstante lo anterior, la autoridad permite y desahoga dicho incidente, designando beneficiarios que puedan continuar con las acciones intentadas por el ahora fallecido trabajador. En nuestra opinión, tal situación es incorrecta, ya que como hicimos notar, el hacerlo de esa forma podría provocar perjuicios graves de carácter económico a los beneficiarios designados y al patrón, ya que los primeros se verían impedidos para hacer una correcta objeción de las pruebas documentales presentadas por el patrón y éste no tendría oportunidad de desahogar de la forma deseada la prueba confesional ofrecida a cargo de su contraparte.

QUINTA.- Es necesario hacer una reforma de la Ley Federal del Trabajo; primero, modificando el cuerpo del artículo 115 para establecer clara y precisamente cuales serán los conceptos cuyo pago podrá ser exigido por los beneficiarios y, segundo, adicionando un artículo al Capítulo XVII del Título XIV de la Ley, mediante el cual se disponga que la muerte del actor ocasionará que el procedimiento concluya, dejando a salvo los derechos de aquellas personas

que pudieran ser designadas beneficiarias de los derechos laborales del trabajador.

SEXTA.- Llegamos a tal conclusión, en virtud de que consideramos incorrecto e injusto que el patrón deba pagar una indemnización constitucional que se genera por una condena mediante un laudo que asegure que el despido fue injustificado, cuando el desarrollo del proceso se ve afectado, en la mayoría de los casos, en perjuicio del patrón al no poder éste plantear una defensa adecuada. Lo anterior no significa que el patrón no deba pagar las cantidades devengadas por el trabajador fallecido y que lo deba hacer a sus beneficiarios, sino que consideramos que el hecho de determinar si el despido fue injustificado carece de sentido una vez que el principal afectado ha desaparecido.

SÉPTIMA.- Por tanto y al concluir el procedimiento por causa de la muerte, las personas que consideren tener derecho a ser designadas como beneficiarios, deberán acudir ante la autoridad para desahogar el Procedimiento Especial de Designación de Beneficiario y obtener así, el pago de las prestaciones a que tengan derecho, pero sólo de las prestaciones devengadas tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, prima de antigüedad, entre otras.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie Estudios Jurídicos México. 1981.
- 2.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford University. Serie Colección de Textos Jurídicos Universitarios. México. 2000.
- 3.- BERNAL, Beatriz y José de Jesús LEDESMA. Historia del Derecho Romano y de los Derechos Neorromanistas. Porrúa. 5ª edición. México. 1992.
- 4.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. Séptima edición. México. 2001.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Análisis pormenorizada del artículo 47 de la Ley Laboral vigente. Trillas. Cuarta edición. México. 2004.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio. Trillas. México 2000.

7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. Sexta edición. México. 1990.

8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. Trillas. México. 1993.

9.- DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988.

10.- DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. Novena edición. México, 1999.

11.- DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.

12.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa. Décima sexta edición revisada y actualizada. México. 2004.

13.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Porrúa. Décima sexta edición revisada y actualizada. México. 2004.

14.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. Décima tercera edición. México. 2004.

15.- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Porrúa. Décima novena edición. México. 2003.

16.- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Porrúa. Décima tercera edición. México. 2003.

17.- DELGADO MOYA, Rubén. Filosofía del Derecho del Trabajo. Editorial Pac México. 1993.

18.- DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil. Parte general, personas, cosas, negocio jurídico e invalidez. Porrúa. Octava edición actualizada. México. 2000.

19.- Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. [Coordinadores: KURCZYN VILLALOBOS, Patricia y Carlos Alberto PUIG HERNÁNDEZ]. “El contrato y la relación de trabajo”. MARQUET GUERRERO, Porfirio. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie Doctrina Jurídica No. 148. México. 2003.

20.- ¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo? [Coordinadora: KURCZYN VILLALOBOS, Patricia]. “Los tribunales de trabajo en México”. PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie Estudios Jurídicos. México. 2004.

- 21.- GARCÍA SÁMANO, Federico. Derecho Procesal del Trabajo. Themis. Colección Textos Universitarios. Segunda Edición. México. 2002.
- 22.- GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford University Press. México. 1999.
- 23.- GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Oxford University Press. Colección Textos Jurídicos Universitarios. Décima edición. México. 2004.
- 24.- IBARRA FLORES, Román. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. Porrúa. México. 2002.
- 25.- KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Themis. Colección Ensayos Jurídicos. Segunda edición. México. 1995.
- 26.- MARGADANT S., Guillermo Floris. El Derecho Privado Romano como Introducción a la Cultura Jurídica Contemporánea. Esfinge. Vigésima cuarta edición. México. 1999.
- 27.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1976.
- 28.- OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 2001.

29.- RODRÍGUEZ LOBATO, Raúl. Derecho Fiscal. Oxford University Press. Colección Textos Jurídicos Universitarios. Segunda edición. México. 2003.

30.- TENOPALA MENDÍZABAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 2003.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

31.- Diccionario de Derecho del Trabajo. Coord. LASTRA LASTRA, José Manuel. Porrúa. México. 2001.

32.- Historia de México. Tomo I, II, III y IV. Salvat Mexicana. México. 1978.

LEGISLACIÓN.

33.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. Porrúa. Centésima cuadragésima quinta edición. 2005.

34.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Esfinge. Vigésima sexta edición. México. 2005.

35.- Ley Federal del Trabajo. Compendio Laboral Correlacionado Artículo por Artículo. Tomo I. Tax Editores Unidos. México. 2004.

36.- Código Civil Federal. Versión electrónica. www.cddhcu.gob.mx

37.- Código Federal de Procedimiento Civiles. Versión electrónica.
www.cddhcu.gob.mx

38.- Ley de Amparo. Versión electrónica. www.cddhcu.gob.mx

OTRAS FUENTES.

39.- MORELOS Y PAVÓN, José María. Los Sentimientos de la Nación. Versión electrónica. www.segob.gob.mx

40.- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana realizada en la Ciudad de Bogota, Colombia en 1948.

41.- Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Velásquez Rodríguez, Sentencia de fondo 29 de julio de 1988, Serie C. No. 4. Versión electrónica.
www.corteidh.or.cr