



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
“ARAGÓN”**

**SEMINARIO DE DERECHO DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**“REFORMA AL ARTÍCULO 501 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU
FRACCIÓN I”.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A N :

AYALA RUIZ PRUDENCIO

OSCAR ILICH LÓPEZ MONTALVO



FES Aragón

**ASESOR
LIC. JIMENEZ CARRILLO DAVID**

MÉXICO, ARAGÓN

SEPTIEMBRE 2009



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.

DEDICATORIAS

Este trabajo de investigación lo dedico de la siguiente manera:

A DIOS: Porque sin la voluntad de él nada en esta vida se podría.

A LA UNAM: Por ser la Casa Máxima de Estudios.

A LA FES. ARAGON: Por ser el recinto donde concluí, mis estudios además de que gracias a ella y a los conocimientos ahí aprendidos logre ser lo que soy.

A MIS PADRES: Por Ser las personas que me dieron la vida; y del mismo modo se los dedico por haberme dado su ejemplo y sabia guía.

A MIS HERMANOS: Aldo, Tania y Omar, por su apoyo y tolerancia en todo momento.

A MI NOVIA GEMA: Por su apoyo y compañía durante todo este tiempo, así como también por su fe depositada en mi.

A MI FAMILIA: Por su ayuda en los momentos que lo necesite.

A MIS AMIGOS: por ser mis amigos y apoyarme en todos los momentos de mi vida.

A MI ASESOR LIC. DAVID JIMENEZ CARRILLO: Por ser la persona que me orientó y dirigió en la elaboración del trabajo de investigación, por sus sabios consejos y por ser un excelente apoyo en la elaboración de este trabajo de tesis.

A LOS MIEMBROS DEL SINODO EN GENERAL: por su ayuda y sabia guía en todo momento.

A LOS MAESTROS EN GENERAL: Por ser una gran ejemplo y apoyo durante mi formación escolar.

AGRADECIMIENTOS.

En primer lugar a Dios, por haberme otorgado la vida, así como la inteligencia y la perseverancia para poder llegar al punto en que me encuentro.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por otorgarme la oportunidad de adquirir todo el conocimiento que sirvió de sustento para empezar mi camino profesional en la carrera de la Abogacía.

A mis padres por el cariño, la tolerancia, las esperanzas y las ilusiones que ven consagradas en su hijo viendo como pasa de ser un simple estudiante a ser un Profesionista, por todas las horas de desvelos que tuvieron que pasar para poder ayudarme en todo momento, también muchas gracias por sus consejos que antes que mi formación profesional fue el inicio de mi educación.

Al Licenciado Manuel López Medina, que donde quiera que se encuentra sepa que sus enseñanzas y consejos como Profesor y como amigo vivirán por siempre en mi corazón y mi recuerdo.

A mi Abuelo Primitivo, que desde que era niño vio en mi el profesionista en que me convertiré y que desde donde nos mira vera con agrado el resultado de sus comentarios que me alentaron por tantos años.

A mi buen amigo “Ernesto”, que donde quiera que te encuentras fuiste mudo espectador y testigo de que cumplimos la promesa de terminar juntos la carrera que tanto nos ilusionaba cuando fuimos compañeros en el CCH, y que por razones que solo Dios conoce no pudimos estar físicamente juntos pero en espíritu siempre lo logramos, y que este triunfo también es tuyo.

A mi buen amigo “Caro Quintero”, porque desde que me permitiste ser tu amigo me dijiste que tú veías en mi algo más que un chamaco desorientado, fuiste de las pocas personas que me regalaron más que una plática, de hecho tu al igual que Ernesto, mi abuelo o el Lic. López Medina, incentivaron cada uno en

su momento ese espíritu de servicio que demanda esta noble carrera y alentaron mi vocación.

Al Licenciado Arturo Rodríguez, el que fue mi mentor en lo que al mundo de litigio se refiere, toda vez que me enseñó que la carrera de Derecho es la carrera más noble y que más satisfacciones te puede brindar cuando eres entregado a la misma, tal y como vivió los últimos días de trabajo en que la enfermedad se lo permitió y siempre enseñándome a mí como a sus compañeros que en esta carrera el aprendizaje es constante y que día con día se aprende siempre algo nuevo inclusive en la plática con los amigos y que corresponde a cada uno de nosotros aprender lo que en realidad es necesario..

A mi esposa Marisol por todo tu amor y comprensión todo este tiempo que me ha servido de apoyo en los momentos más difíciles, sabes que este logro está influido por ti, gracias por estar aquí y más aun conmigo.

A mi hijo Rafael Sebastián, porque tú eres el motivo que me impulsa cada día y en especial para este momento que es el primer regalo que te hago en tu vida, la cual va a estar llena de muchos instantes extraordinarios que al igual que a mis padres conmigo, nos brindaran la oportunidad de empezar tu educación y así llegues a ser un gran hombre, inclusive más que tu Papá.

A mis abuelos Pedro e Inés, mis tíos, Octavio, Víctor, Silvestre, Miguel, Bardomiano, Eloy, Gildo, Armando, a mis tías, Zenaida, Carmela, Gloria, Micaela.

A mis amigos Manuel, Guille, Efraín, Arturo, Pedro, Gabino, Francisco, David “el Cholo”, al carnal Chivo, al Boss, al Willy, al Memo, Horcasitas, a Héctor y Miguel Pérez, Adriana, Argentina, Mireya, Leo, Jolalpa,, al “Sapo”, a Javier, al “Gordo”, a Pablo, al “Vampiro”, a los “Vetustos”, al “Alfalfa”, al “Lalo”, a los “Hermanos Lelos” Pedro y Arturo, a “El Brazo”, a “El Fede”, al Oso, al Carlitos, al amigo Sincler, al Gambusino, al Víctor, a los Trejos, a Don Felipe, a mi amigo Goyo, a Roberto, a Benito y a Janeth, a Edgar el “Sensei”, a mi compa Jorge el “Mutante”, al Mike, a Jocelin, a Juan Carlos, a Gerardo, a Ruy, a Luz, a Don Macario, a Doña Mari, a mi “abuelita Mica”, a Julio, a Martin, a mis amigos los

Padres Alberto, Jesús, Carlos, Amauri, a Verónica, a Fernando, a Bernardo, a Claudia, a Esther, a Martita, a Leticia, a Claudio, Aldo, a Tania, a Mayelly, a Alfredo, a Lupe, a Juan Carlos “el Cuñao”, a los Licenciados Luis Buen Abad, Jesús Cantú, Raúl Romero, Jesús Ramírez, Ana María Loeza, Marco Navarro, Miguel Sarmiento, Pablo Alfaro, Arturo Monjaraz; así como a todas y cada una de las personas que directa o indirectamente lograron posible este momento que es la culminación de un esfuerzo compartido con mis amigos y mi familia.

Índice.	Página.
Introducción.	I

REFORMA AL ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU FRACCIÓN I.

Capítulo 1. Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo.	1
---	---

1.1. Época pre colonial.	1
1.2. Época colonial.	6
1.3. Época independiente.	9
1.4. Época actual.	12
1.5. Conceptos básicos.	24

Capítulo 2. Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.	41
---	----

2.1. Clasificación del Derecho del Trabajo.	41
2.2. Concepto de Derecho del Trabajo.	43
2.3. Relación de Trabajo.	49
2.3.1. Concepto.	49
2.4. Tipos de relación de Trabajo.	51
2.4.1. Relación individual de Trabajo.	51
2.4.2. Relación colectiva.	52

Capítulo 3. Marco jurídico aplicable a la materia Laboral.	60
---	----

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	60
3.2. Ley Federal del Trabajo.	68
3.3. Reglamentos en materia del Trabajo.	70
3.4. Riesgos de Trabajo.	71
3.4.1. Accidente de Trabajo.	72

3.4.2. Enfermedad de Trabajo.	72
3.5. Tipos de incapacidades.....	73
3.6. Indemnizaciones por riesgos de Trabajo.	75
Capitulo. 4. Procedimiento especial para la designación de beneficiarios, establecidos por la Ley Federal del Trabajo.	78
4.1. Concepto de procedimiento.	78
4.2. Diferencia entre procedimiento y proceso.	79
4.3. Tipos de procedimiento.	79
4.3.1. Ordinario.	80
4.3.2. Especial.....	87
4.4. Etapas del procedimiento especial y su fundamento legal.	90
Capitulo. 5 Reforma al artículo 501 fracción I de la Ley Federal del Trabajo...92	
5.1. Análisis del artículo 501, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.	92
5.2. Ineficacia del artículo 501, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.....	94
5.3. Reforma propuesta.	98
III. Conclusiones.	102
IV. Fuentes consultadas.	106

Introducción.

Este esta tesis surge de la necesidad de estudiar los requisitos del que establece el artículo 501 fracción I de la ley Federal del Trabajo, fracción la cual establece quienes pueden ser designados como beneficiarios del trabajador, y de la lectura de dicho numeral se pudo observar que la citada fracción impone una serie de limitantes tanto al viudo así como a los hijos; ya que esta fracción les exige que cubran ciertos requisitos para poder otorgarles la calidad de beneficiarios de los derechos generados por el extinto trabajador.

Denotando que dentro de la lista de candidatos a ser designados como beneficiarios, determinando que solo podrán ser considerados como beneficiarios los hijos menores de 16 años y dependan económicamente del trabajador, o que tengan una incapacidad del cincuenta por ciento o más, situación que no solo afecta a los hijos mayores de edad sino que también se logró apreciar que hace una distinción bastante grave en el caso del viudo; ya que también le impone una serie de requisitos para poder ser considerado como beneficiario de los derechos de la extinta trabajadora; siendo estos la incapacidad y la dependencia económica, lo cual desde nuestro punto de vista, carece de equidad, ya que estos requisitos, afectan de manera considerable los derechos de los hijos del extinto trabajador así como al viudo, haciendo que estos, al no reunir los requisitos que determina la Ley Federal del Trabajo, específicamente el artículo 501 fracción I, no podrán hacer valer su derecho de reclamar el pago de todas aquellas prestaciones generadas por los de cuyos y en su caso también no poder disfrutar de las prestaciones que el padre o la esposa generaron en vida, lo que puede traer como consecuencia que ante la ausencia de una persona con un mejor derecho estas no sean reclamadas.

Provocando que las cantidades que correspondan por concepto de indemnización, pasen a ser parte del activo del seguro social o en su defecto que el patrón se exhima del pago de estas.

Por ello se inicio el estudio de asunto; con una investigación informal, comenzando consultando con quienes se encargan de conocer estos problemas, por lo que acudimos con los auxiliares de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, así como con los secretarios de

acuerdos y algunos presidentes de las juntas especiales, los cuales que al plantearles nuestras dudas, tuvieron a bien darnos una respuesta generalizada; la cual fue la siguiente: que estos individuos no tenían el derecho para reclamar el pago de las indemnización que le correspondería en el caso, ya que al momento de acudir ante la autoridad a efecto de demandar que se le reconozca la calidad de beneficiario, esto les sería negado, ya que una de las etapas del procedimiento era el estudio de dependencia económica, que refiere el artículo 503 fracción I. Dicho procedimiento consiste en un estudio socio-económico, mismo que en la práctica, consiste en una encuesta que busca determinar cuál era el grado de dependencia, de los candidatos a ser beneficiarios del trabajador, características que no poseían, las ya mencionadas personas, siendo ahí donde surge nuestra inquietud, porque la Ley hace una distinción entre los hijos y porque les impone una serie de requisitos, lo cuales en lugar de buscar el bien social, les viola sus derechos privándoles de la posibilidad de disfrutar de los frutos generados por su padre o por su esposa según sea el caso, negándoles del derecho de acudir con la autoridad para exigir su derecho de reclamar las prestaciones que por Ley les deberían de corresponder, situación que permitiría que el Seguro Social, sea quien se vea favorecido por este hecho, o en su defecto que el patrón se sustraiga del pago de las mismas, al no serle reclamadas.

Del análisis de este artículo encontramos que el mismo restringe el derecho de los hijos mayores de edad, que no cumplan con los requisitos establecido por esa fracción, así como también ocurre con el viudo, los cuales son incapaces de poder reclamar las prestaciones del trabajador o trabajadora, por no contar con los requisitos que el citado numeral exige, hecho que desde nuestro punto de vista, está dejando en estado de indefensión a los derechos de estos; por no ser menores de dieciséis años o en su defecto por no tener una incapacidad de más del cincuenta por ciento, además de no depender del trabajador, mismo caso que ocurre en el caso del viudo ya que a este le impone la limitante de la dependencia y de la incapacidad, hecho que no ocurre con la viuda; lo cual contrapone a lo establecido por Nuestra Carta Magna, donde se establece que el varón y la mujer son iguales ante la Ley.

Por ello decidimos, que es una necesidad el reformar el artículo 501, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de quitar esas limitantes, que

desde nuestro punto de vista, afectan las garantías de los hijos y del viudo; dejándolo desprotegidos por la Ley, ya que esta debe de proteger sus derecho y no privarlos de ellos, como ocurre en la mocionada fracción del ya citado artículo. Y que además de que solo beneficia al seguro social o al patrón, pues ante la falta de personas legalmente reconocidas para ser beneficiarios de las prestaciones del trabajador, determina que el instituto es el indicado para el cobro de las prestaciones; acontecimiento que desde nuestro punto de vista me parece una total falta de equidad, puesto que se les está coartando a las personas que se encuentren en el supuesto planteado por la ya citada fracción.

Capítulo. 1.

Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo.

Antes de iniciar con nuestro tema de estudio tenemos que referirnos a las fuentes históricas, ya que estas nos ayudarán a entender como ha sido el proceso de evolución del Derecho del Trabajo, y con ello podremos conocer el verdadero espíritu de las instituciones que rigen a esta rama del derecho.

Para ello tendremos que decir que los pueblos antiguos fueron destruidos por la conquista española y sobre sus ruinas, fue implantada la civilización europea, con la cual también fueron impuestas todas y cada una de las instituciones que dieron origen a las que rigen en nuestra actualidad, por ello es preciso conocer como se fue dando tal proceso.

Razón por la cual la historia del Derecho Mexicano ha sido dividida en cuatro periodos, los cuales obedecen mas a necesidades didácticas que a la realidad de las cosas, ya que en cada evolución social resulta casi imposible el delimitar con gran exactitud cada una de las etapas por las que ha pasado nuestro país, En este orden, dicha división se ha dado en las siguientes épocas:

- 1) Época pre colonial;
- 2) Época colonial;
- 3) Época independiente; y
- 4) Época actual.

Una vez hecho lo anterior, se dará inicio a la breve reseña de todas y cada una de las épocas mencionadas, procurando precisar los puntos más trascendentes de cada una, comenzando con:

1.1. Época pre colonial.

La aparición del Derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento abusivo del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente, es por ello que los estudiosos del derecho mencionan que la historia

del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en busca de su progreso. Es imposible el considerar como el origen del derecho laboral, en la esclavitud, pues esta institución hace imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban, la existencia del hombre-cosa, impedía el nacimiento del Derecho Laboral, derecho que propone, por la libertad del hombre, sobre todas las cosa. Es por ello que uno de los antecedentes más remotos los encontramos en algunas instituciones romanas como los denominados colegios de artesanos, organizaciones que tuvieron su nacimiento en el reordenamiento de la ciudad de Roma, ordenado por Servio Tulio, las cuales en un principio tenían origen religioso y mutualista que profesional. Eran instituciones privadas que no gozaban de personalidad jurídica propia, ni podían poseer bienes propios. Este grupo de trabajadores habían sido hechos a un lado por el trabajo de los esclavos, razón por la cual se tuvieron que poner en manos de los agitadores políticos.

Lo que provoco que Julio Cesar los disolviera al llegar al poder, reapareciendo en la época de Augustos, quien los sometió a una nueva reglamentación en el que sustituyo el sistema de libre formación por el de la autorización previa.

En los años posteriores del imperio, adquirieron su mayor desarrollo, debido a que la disminución del número de esclavos, ocasiono la necesidad del trabajo de los hombres libres. Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre.

En la edad media podemos identificar como derecho del trabajo, a las reglas relativas a la organización y funcionamiento de las corporaciones, privilegiando a los productores y sacrificando el bienestar de los trabajadores.

Se afirma que el derecho laboral es una creación del artesano, clase que en aquella época, atendiendo al estado de las fuerzas económicas, detentaba los elementos de la producción. “En esta etapa las ciudades procuraron bastarse a sí mismas, y es entonces cuando se origina el régimen corporativo, sistema por medio del cual los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad, se unen para la defensa de los intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas.

Para alcanzar sus fines estas corporaciones reglamentaban la forma de producción mediante el llamado consejo de maestros¹, quienes redactaban estatutos, afinaban precios y vigilaban la compra de los materiales, los gremios estaban bien delimitados, ninguna persona estaba en la posibilidad de pertenecer a dos o más, ni desempeñar trabajos que correspondieran a oficio distinto.

Esto nos sirve como marco de referencia para abordar el tema que nos corresponde el cual es el nacimiento del derecho del trabajo en nuestro país, por lo que tenemos que analizar el antecedente más claro que tenemos y es el pueblo azteca donde encontramos el mismo fenómeno que ocurría en otros pueblos del planeta, donde el hombre es estimado por la tribu en relación directa al valor que para la misma representa su fuerza de trabajo, sin embargo existía una diferencia muy importante entre el naciente derecho del trabajo en el pueblo azteca y los pueblos del mundo, tal y como fue el caso de Roma donde la fuerza del trabajo se vendía con todo y aquel que la producía, mientras que en la antigua Tenochtitlán solo se vendía la fuerza del trabajo, siendo esta diferencia trascendental pues como se menciona en Roma al hombre se le negaba su calidad humana, mientras que en Tenochtitlán no, ya que el esclavo era libre para procrear la especie, tener esposa e hijos e inclusive formar un pequeño patrimonio cuya única medida eran sus posibilidades de ahorro.

“En el pueblo Azteca encontramos también el sistema de gremios, donde el aspecto más característico de cada uno de ellos, era que cada gremio tenía su demarcación propia en la ciudad, un jefe una deidad o dios tutelar y sus festividades exclusivas”² además de que se necesitaba licencia de las autoridades para poder ejercer un oficio. Generalmente los hijos aprendían el oficio de los padres y en muchos casos la facultad para poder ejercer la profesión era hereditaria. Es de precisar que en el pueblo Azteca existían dos clases de personas principales; una de ellas eran las que realizaban trabajos manuales y las segundas las que se encargaban de las labores de dirección, así los *macehuales* la gente común y los labradores, mientras que los *pill* y los *tecuhltlis*

¹ De la cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 17ª Edición. Porrúa. México, 1999. P.10

² Mendieta Núñez, Lucio. Derecho Pre colonial. 2ª Edición. Porrúa. México, 1992. P.130.

servían en la guerra y defendían las tierras del *calpulli*, sin embargo estas no eran las únicas clasificaciones de personas, por lo que es posible afirmar que existía una fuerte división del trabajo, ante tal afirmación el maestro Cruz Barney³ nos da una clasificación de los distintos tipos de personas que existan en el pueblo azteca, además de precisar su importancia dentro de la sociedad, debido a la profesión que estos desempeñaban, siendo estas las siguientes:

1) Los militares. En principio todos los hombres hábiles eran militares, salvo aquellos que estudiaran en el *calmecac* o en el *telpochcalli*, donde se distinguía de los militares de profesión; quienes eran mantenidos por el tlatoani y aquellos dedicados a la agricultura, artesanía, etc., que después de la guerra volvían a sus ocupaciones. Los grandes mandos eran ocupados por los *pipitlin* y la indumentaria que usaban los distinguía de los *macehualli*.

2) Mercaderes o comerciantes. Quienes eran los *pochtecas*, los cuales constituían una clase sólidamente establecida, estos llegaron a ser utilizados por el tlatoani como embajadores, incluso se había dividido a los comerciantes en *pochteca* y en *azomeca*; los primeros eran los que ejercían su oficio pacíficamente y los segundos los que amen de sus funciones en el comercio tenían un papel militar.

3) Los artesanos. Desempeñaban una labor muy apreciada dentro de la Comunidad especialmente por la nobleza y constituían una de las fuentes económicas más importantes de México Tenochtitlán, los artesanos se agrupaban en barrios y mantenían el culto a sus dioses particulares, estos contribuían por oficio y no de manera individual.

4) Los macehuales. Eran la gente común que constituía el mayor grupo social, su nombre significa el que hace meritos o penitencia”. Tenían derecho a la explotación de las parcelas de su *calpulli*, se dedicaban a la agricultura y los productos le pertenecían.

5) Los esclavos. O *tlacolli* se utilizaban básicamente en el trabajo domestico y en ciertos casos como fuerza de trabajo en tierras de propiedad privada.

³ Cruz Barney, Oscar. Historia del Derecho en México. 18ª Edición. Porrúa. México 1999. Pp. 14-15.

6) Los tlamemes. Cargadores de oficio, se encontraban en penúltimo escalón de lo social. Acompañaban a las columnas militares y a las caravanas de comerciantes, recibían una retribución por la del trabajo, salvo cuando transportaban su tributo pues en ese caso, el transporte se consideraba como parte integrante del mismo.

7) Los mayeques. Carecían de tierras y se dedicaban al trabajo de las tierras de la propiedad de la nobleza, gobernantes y guerreros destacados, se trataba de labradores cuyas propiedades habían sido repartidas después de la conquista de la sociedad.

De las diversas personas que existían en el México precortesiano, la más importante fue la esclavitud, ya que eran el sustento de la sociedad azteca, sin embargo esta era distinta a la que se daba en otras civilizaciones como en Roma, ya que entre los aztecas, el esclavo gozaba de una serie de libertades y prerrogativas ajenas a la esclavitud clásica, de ahí que esta no fuera especialmente dura, ya que estos conservaban el carácter de persona, sin llegar a pertenecer como una cosa a su amo, “en realidad más que esclavitud se podría hablar de diversos tipos o formas de servidumbre”⁴.

En cuanto a la utilidad del esclavo entre los aztecas y desde el punto de vista del uso que se hacía de ellos, se distinguen tres tipos de trabajos:

A) Acarreo de materiales. En el que se empleaban no únicamente esclavos sino indios tributarios.

B) Producción campesina.

C) Servicios personales en las casas.

También podía utilizarse al esclavo como parte de la riqueza del dueño, así los esclavos se entregaban para el pago del tributo al poder central o eran apostados en el juego de pelota, junto con mantas, vestidos, joyas, etc. Un indígena podía caer en la esclavitud de diversas maneras las cuales eran:

1) Robo; el que hurtaba maíz, ropa o gallina, era hecho esclavo en beneficio de la persona perjudicada por el delito, la reincidencia se castigaba con la horca o el sacrificio.

⁴Ídem, p. 22

- 2) Traición; no solo se convertían en esclavos los traidores, sino también sus hijos, parientes y todos los conocedores del hecho.
- 3) Deudas; el acreedor gozaba del derecho sobre la persona del deudor, en caso de insolvencia y por el supuesto de su muerte en estas condiciones, podía tomar, al haber hacienda al hijo, mujer o esclavo del desaparecido.
- 4) Ociosidad; por último el haragán o el necesitado, como en la modalidad del galeote de la edad media podía ser condenado a galeras mientras no lograra con el trabajo su propia subsistencia pasaba a revestir la categoría de esclavo, con la reserva de no perder su condición jurídica, sino en lo que refiere a su obligación de desempeño en tareas para con el dueño a quien se le adjudicaba.

Es preciso señalar que en el pueblo azteca no se practico jamás la explotación del hombre por el hombre, ni siquiera llego a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra. A la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder, además la idea de la percepción íntegra de la remuneración. Siendo este el antecedente más claro del derecho laboral en la época pre colonial, el cual tuvo un cambio súbito, al momento de la conquista, momento en el cual las ideas occidentales sobre la diferencia de clases y la explotación del hombre por el hombre, desapareció de manera absoluta ese orden social y laboral, característico de los pueblos antiguos.

1.2. México época colonial

Ningún problema agito tanto la vida jurídica colonial como el relativo al trabajo, que asumía caracteres específicos que lo distinguían del mismo problema en los países de Europa. Desde luego el trabajo material en Indias era cuestión de razas y de mentalidades. No solo era el indio el destinado a hacerlo, sino que este carecía, por secular tradición, por constitución biológica de toda de toda preocupación por el futuro y de toda idea de ahorro, que es la base de los pueblos occidentales.

En Europa la lucha y el problema del trabajo es la obra del trabajador mismo que en busca de una vida mejor y mayor compensación para su esfuerzo. “En América el problema del trabajo era asunto de teólogos y moralistas en la época colonial. Para el indio el problema no era tanto ganar más, ni elevar su nivel de vida, sino trabajar o no; para él la libertad no es más que quedar en la ociosidad. En esto muchos autores están conformes”⁵.

En los siglos de la colonia, España creó las leyes de indias, las cuales estaban destinadas a proteger al indio en América y a impedir la explotación despiadada que sufría este, por parte de los encomenderos.

De ahí que desde 1549 la corona buscaba que todos los habitantes de las indias trabajaran con libertad. En el caso de los indios, estos harían en sus comunidades, si contaban con los medios de producción o bien con los españoles en tareas de corte urbano o rural mediante el pago de un salario, estableciendo también que las personas que se mantuvieran en la ociosidad serían compelidas a trabajar, sin importar que fueran españoles, mestizos o indios, con lo que surgió la figura del repartimiento de trabajadores, que consistía en la obligación que pesaba sobre todo individuo desocupado de concurrir a la plaza de la villa o ciudad en que residía para que las autoridades, como intermediarias la pusieran en contacto con quienes necesitarán mano de obra a cambio de un salario justo.

Es preciso señalar que en nuestro continente, en la época de la colonia en la Nueva España, se establecieron para la clase trabajadora, ordenanzas que contenían disposiciones que regulaban el trabajo. Dichas ordenanzas solo eran instrumentos del gobierno para controlar las actividades laborales de los hombres, instrumentos que pronto vieron su fin, Mario de la Cueva nos refiere que en “la Ley del 8 de Junio de 1813, se autorizó a todos los hombres vecindados en las ciudades a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencias o de ingresar a un gremio, con lo cual se dio por terminado el sistema de gremios establecido por las ordenanzas de los

⁵ Esquivel Obregón, T. Apuntes para Historia del Derecho en México. Tomo I, 3ª Edición. Porrúa, México 1984. Pp. 455-456.

Gobiernos de la Nueva España”.⁶ Siendo las más destacadas la mita o cuatequil, las yanaconas, las naborías y por supuesto el sistema de gremios.

La Mita. Esta institución consistía en que los caciques de cada pueblo determinaban por sorteo cuales de los indios que no trabajaban en las tierras propias u otras labores debían de prestar servicios remunerado a los españoles, sin que el total de los indios mitayos en la Nueva España superara el 4% de la población, nadie podía ser obligado a una segunda mita sin que se hubiera agotado el turno de la primera.

Esta procedía únicamente por disposición del virrey, la real audiencia o el juzgado de indios, las personas interesadas en contar con trabajadores mitayos elevaban una solicitud al virrey por el número de trabajadores que se requerían.

Las Yanaconas: los españoles llamaron así a los indios adscritos en forma perpetua a su servicios por un régimen jurídico especial y exentos de pagar tributo.

Estos yanaconas, si bien eran hombres libres, estaban ligados a la tierra de manera similar que los solariegos medievales, sus señores debían de vestirlos, tributar por ellos a la corona y otorgarles una parcela para su cultivo.

Las Naborías: los naborías en la América septentrional eran el equivalente a las yanaconas de la meridional. Era una institución propia de las Antillas y Nueva España, consistía en indios sometidos a los que en lugar de esclavizarlos, se les condenaba a servir domésticamente.

Los Gremios: En la nueva España el sistema de los gremios fue distinto al régimen corporativo europeo, pues las actividades estuvieron reguladas por las ordenanzas de gremios, que fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, ya que el sistema de los gremios restringía la producción en beneficio de los comerciantes ibéricos y las ordenanza contenían numerosas disposiciones, gozando los maestros de cierta autonomía para dictar reglamentaciones complementarias.

El Derecho del Trabajo en esta época, en numerosas casos fue nugatorio de la vida de los habitantes de aquel tiempo, por virtud de la implantación de dos

⁶ De la cueva, Mario. Op cit. P. 39.

sistemas; el de los trabajos forzosos y el de la encomienda, el trabajo forzoso de los esclavos y el de los siervos fue una realidad durante la colonia, el esclavo y el siervo fueron considerados como cosas susceptibles de posesión y de dominio de los que podía disponer con toda libertad el dueño.

Mediante la ley del 8 de junio de 1818. Las cortes autorizaron la libertad del trabajo, sin necesidad de licencia o ingreso a un gremio, con lo cual desaparecieron estas organizaciones, siendo este uno de los acontecimientos más importantes, para el naciente derecho laboral mexicano.

Con ello se pretendió dar un cierto impulso a la incipiente fuerza laboral que no pudo nacer como un derecho del trabajo, ni en la colonia ni en el México independiente, por obra y gracia del espíritu de la ley de indias, que aunque teóricamente dejaron de regir en la nueva España, en el terreno de la practica seguían manteniendo vigencia, el famoso lema de “obsérvese pero no se cumpla”⁷ fue un mito engañando a todos los parias de nuestro suelo sobrevivió hasta la época contemporánea, en la que el constituyente de queretano lapido con el formidable articulo 123.

1.3. México independiente.

En el siglo XIX, ya con un México independiente, se continuó aplicando el viejo Derecho Español y la condición del trabajador, sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica del país.

Sin embargo la condición del peonaje mexicano no mejoro con la independencia. Demasiados ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo seguramente, un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales.

“Las primeras organizaciones sustitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa, e inclusive son de aquella época las llamadas juntas de fomento de artesanos y las juntas

⁷ Ídem. P. 40.

menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros”.⁸

En el congreso constituyente de 1850 y 1857, se propuso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, argumentándose, de acuerdo con el pensamiento industrialista y liberal que las libertades del trabajo e industria, no permitían la intervención de la ley.

Maximiliano de Hamburgo, expidió una legislación social que representaba un esfuerzo en defensa de los campesinos y de los trabajadores, suscribiendo el “Estatuto Provisional del imperio” el 10 de abril de 1865, que en el capítulo de garantías individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, ordenándose que los padres o tutores, autorizaran el trabajo de los menores. Posteriormente el 01 de noviembre del mismo año apareció la “Ley del trabajo del imperio”, en la que se establecían las condiciones del trabajo y las sanciones pecuniarias por la violación de dichas normas.

Pasada esta etapa imperial, en el año de 1857 el código civil establecía un capítulo para la regulación del trabajo, en el que la fuerza de trabajo sólo se consideró como un bien factible de comercio, esto es, “se ofrecía la fuerza de trabajo al mejor postor, quien lo utilizaba como mejor le convenía, lo que no significó mejoras en el estatus de vida de los trabajadores”⁹.

Posteriormente se dieron en nuestro país, dos acontecimientos importantes en el año de 1908, la huelga de cananea y las escaramuzas de la industria textil en Puebla, conflictos que terminaron con el aplacamiento de los obreros mediante la violencia, consiguiendo entre otras cosas la prohibición del trabajo para los menores de siete años. De ahí surge la necesidad de los estados en crear las Leyes y Códigos que sin duda marcaron el rumbo para el establecimiento de una Ley que protegiera a la clase trabajadora, primeramente en el año de 1904 la Legislatura del Estado de México a solicitud del entonces Gobernador José Vicente Villada, se promulgó una Ley en la que se contempla que " en los casos riesgos de trabajo el patrón era responsable del pago de salarios que debía

⁸ De Buen, Néstor. Derecho del trabajo. 9ª edición. Porrúa. México, 1995, pp. 301-302.

⁹ De Buen, Néstor. Op cit. P. 305.

percibir el trabajador accidentado hasta por 3 meses, así como su debida atención medica.

Siguiendo este cause, en el Estado de Nuevo León, el Gobernador Bernardo Reyes promulga la "Ley de Accidentes de Trabajo en la cual se definió los riesgos de trabajo, considerándolos como aquellos ocurridos a los empleados y operarios durante el desempeño de sus labores o con motivo de éstas, fijando indemnizaciones para los casos de incapacidad permanente total.

El año de 1906 significó para la clase trabajadora el inicio de la lucha por el reconocimiento y cumplimiento de sus derechos, en el Estado de Sonora, los mineros de Cananea iniciaron una huelga pugnando por la obtención de mejores salarios y la supresión de los beneficios de que gozaban los empleados norteamericanos, movimiento que fue abatido por el Gobernador del Estado con la ayuda de las tropas norteamericanas”¹⁰.

Sin embargo la chispa ya estaba encendida y en el mes de noviembre de ese año, la industria textil se ve envuelta en otro episodio de lucha obrera, los trabajadores de esa rama industrial se declaran en huelga, movimiento que es resuelto por el entonces Presidente de la República General Porfirio Díaz, quien apoyando los argumentos de los empresarios concede únicamente a los trabajadores la prohibición de trabajo a los menores de 7 años.

En julio de 1906. Ricardo Flores magos público un manifiesto que contenía claramente delineados algunos principios de los derechos sociales. Citando por ejemplo mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas e igualdad de salarios para los nacionales y extranjeros: prohibición del trabajo para los menores de 14 años.

Siendo estos los vestigios más relevantes respecto a la materia laboral en aquella época, pues debido a la inestabilidad política económica y social del país, era difícil el sostener un orden, razón por la cual no es posible encontrar antecedente masa importantes del derecho laboral mexicano en este periodo.

¹⁰ De la cueva, Mario. Op cit. P. 29.

1.4.Época actual.

Con la expedición del plan de san Luís el 5 de octubre de 1910, se desconoce el régimen porfirista y se convocó al restablecimiento de la legislación: surge también el plan de Guadalupe del cual nació la nueva constitución de 1917, la declaración de los derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.

Habiendo triunfado la revolución y siendo presidente de la República Don Francisco I. madero, se creó por decreto del congreso de la unión, el 13 de diciembre de 1911, el departamento del trabajo dependiente de la secretaria de fomento, colonización e industria, al cual podemos considerar como el origen rudimentario de la legislación laboral, este departamento tuvo poca aplicación práctica debido a que su intervención se encontraba delimitada a la solicitud de interesados.

Sin embargo para la concepción del maestro de Buen, “Madero no introduce ninguna reforma social, sino que inclusive, pone en seguida, de manifiesto el carácter burgués de su ideología al reprimir y atacar a través de la prensa al movimiento obrero, que incipientemente pasada la etapa negra del porfirismo intenta agruparse en la casa del obrero.”¹¹

El movimiento social de la revolución y consecuentemente la promulgación de las leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabeza Venustiano Carranza.

El año de 1914 vio nacer una serie de legislaciones estatales relativas a la materia obrera, la primera en mencionar es sin duda la promulgada en el Estado de Jalisco en la que se establecieron disposiciones sobre la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso semanal obligatorio, vacaciones, protección a menores y seguridad social.

Por otro lado en el mismo año en el Estado de Aguascalientes, fue expedido un decreto que estableció el descanso semanario y la jornada máxima

¹¹ De Buen. Op cit. P.327.

de 8 horas y en San Luís Potosí el 15 de septiembre de 1914 el Gobernador Eulalio Gutiérrez promulgó un decreto en el que se estableció una jornada máxima y un salario mínimo, suprimiendo las tiendas de raya y proscribiendo las deudas de peones.

Especial importancia reviste la Ley que en materia de trabajo se expidió en el Estado de Veracruz el 14 de octubre de 1914, por el entonces Gobernador Cándido Aguilar, en ella se estableció una jornada máxima de labores de nueve horas, descanso semanal, mencionándose por primera vez la teoría del riesgo profesional, estableciendo como obligatorias las escuelas primarias sostenidas por los empleadores, creando la figura del inspector de trabajo, y un año después, en 1915 se promulga la primera Ley de Asociaciones Profesionales, y para el año de 1918, se contempló en la reglamentación de trabajo del Estado que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran autoridades administrativas, teniendo la facultad de resolver los asuntos individuales y colectivos.

Ese mismo año en el Estado de Yucatán, el Gobernador Salvador Alvarado promulgó una serie de disposiciones legales tendientes a reformar y restablecer un orden económico, social y legal que garantizara la estabilidad del pueblo, entre estas legislaciones se encuentra una Ley del Trabajo, la que reconoció y declaró algunos principios, que a la postre resultaron ser básicos para el actual artículo 123 constitucional.

Entre éstos podemos mencionar aquellos que se refieren a que el trabajo no debía ser considerado como una mercancía, estableciéndose normas y lineamientos de organización de los trabajadores en su lucha contra los empresarios, reglamentó las contrataciones colectivas y el derecho a la huelga, las normas de derecho individual de trabajo, como son la jornada máxima de labores, el salario mínimo, el descanso semanal, dando los lineamientos bajo las que se sujetaría el trabajo de los menores y de las mujeres, proponiendo reglas sobre seguridad e higiene en las industrias y las prevenciones sobre riesgos de trabajo, así mismo se establecieron las bases para la creación de la Juntas de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje, encargados de la resolución de los conflictos individuales, así como de los colectivos, jurídicos y económicos.

Sin embargo, tanto la creación del Departamento del trabajo, como las leyes expedidas por los estados, fueron solo un principio, pues es hasta la constitución de 1917.

Con los debates del Congreso Constituyente en el año de 1916, se dio inicio a las tareas de discusión y promulgación de una legislación que cumpliera con todas las aspiraciones del pueblo. En materia de trabajo, se inició primeramente, no con una clara idea del contenido del artículo 123, pues este ni siquiera estaba contemplado, sino con la discusión del contenido del artículo 5º, el que se centraba en la libertad económica en materia de trabajo, cuyo principio fundamental establecía que "no se podía obligar a nadie a prestar servicios personales sin su pleno consentimiento y mediante el pago justo, así mismo contenía consideraciones respecto a la jornada máxima de trabajo, prohibición de trabajo nocturno a mujeres y menores y el establecimiento de un descanso semanal".¹²

Esta inclusión de derechos sociales en el artículo 5º hizo necesaria la posibilidad de crear artículo expreso que consagrara las directrices de un derecho obrero, tal como lo manifestó en su momento el diputado por el Estado de Yucatán Héctor Victoria, de origen obrero, quien llama la atención del Congreso sobre la necesidad de que cada Estado tuviera la facultad de legislar en materia de trabajo, al señalar que "el artículo 5º a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres fabricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc."¹³

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es, sin duda alguna, "la primera Constitución que estableció la protección a los derechos sociales, podría decir que incluso fue la primera Constitución del mundo que los vio nacer, y dentro de ellos encontramos el Derecho del Trabajo, como el conjunto

¹² Trueba Urbina., Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 5ª Edición, Porrúa, México 1980, P. 36.

¹³ Ídem. P.46.

de norma tendientes a la protección y reglamentación del trabajo, entendiendo a este como aquel esfuerzo del hombre para la obtención de sus satisfactores”¹⁴.

Así encontramos que el artículo 123 de la constitución de 1917, fue la pauta para seguir dentro del desarrollo de la legislación laboral, al plasmarlo como una garantía inherente a cualquier individuo, protegiéndolo así de cualquier individuo, protegiéndolo de cualquier legislación ordinaria. Siendo aprobado este el 27 de enero de 1917, en donde se mencionan los siguientes derechos:

1. libertad de trabajo;
2. derecho individual del trabajo;
3. previsión social;
4. derecho internacional del trabajo;
5. protección a la familia del trabajador;
6. autoridades del trabajo.

Debido a numerosos conflictos que surgieron con motivo de la legislación laboral, en como deberán de aplicarse en cada uno de los estados, surgió la necesidad de crear una legislación laboral adecuada, surgiendo con esto la creación de la ley federal del trabajo, la cual era aplicable en toda la república, creada el 8 de agosto de 1931 y que, con el transcurso del tiempo y debido a las lagunas que surgían en cuanto a su aplicación, fue necesario realizarle modificaciones en su contenido.

Los antecedentes de la mencionada Ley se encuentran en el momento en que el Congreso de la Unión plantea la necesidad de reformar los artículos 73 fracciones X y XXIX así como el artículo 123 Constitucionales, reformas que planteaban la necesidad de conceder al congreso la facultad de legislar en materia de trabajo, abriendo la posibilidad de federal izar las disposiciones de trabajo en las ramas de la industria que afectaran la economía del país haciendo eco con las disposición del Presidente Calles, quien en 1927 ya había establecido la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la que debía de conocer de conflictos colectivos e individuales en zonas federales que abarcaran dos o más Estados y empresas para cuyo establecimiento requirieran de contrato o

¹⁴ Ídem. P. 49.

concesión federal, cuando obreros y patronos se sometieran expresamente a la competencia del Tribunal Federal.

El 31 de agosto de 1929 se modificó la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, facultando al congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

En ese mismo año se formulo un proyecto de Código Federal del Trabajo, por una comisión formada por los licenciados Enrique del Humeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, conocido como Portes Gil, por el entonces presidente constitucional de nuestro país.

Este proyecto fue el antecedente de la ley federal del trabajo de 1931, aun cuando difiere de ella desde muchos puntos de vista a los que se hará referencia:

Del estado patrono decía el Art. 3º del proyecto: estarán sujetos a las disposiciones del presente Código, inclusive el Estado, la Nación y municipios. Cuando tengan el carácter de patrono, se considera que el estado tiene ese carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares, dicha disposición desapareció de la legislación vigente, pero había de ser uno de los principios más discutidos de este ordenamiento.

El proyecto Portes Gil, fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el congreso debido a la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y fue retirada. Dos años después en 1931, se celebró en la secretaría de industria, “una convención obrero-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el proyecto antes citado, y formular uno nuevo en cuya redacción participo el licenciado Suárez”¹⁵.

Aprobado por el presidente de la república y con algunas modificaciones fue aprobado a principios de agosto de 1931. La ley federal del trabajo ha sido objeto de pocas reformas, algunas de ellas sin embargo, son de gran importancia conviene citar, en primer término la creación del departamento del trabajo y su transformación en la secretaría del trabajo; a esta le corresponde en la actualidad las funciones que atribuyó la ley a la secretaria de Instrucción, otras reformas

¹⁵ Ídem. P. 55.

tuvieron por objeto dar competencia a la secretaria de educación pública para intervenir en el régimen de las escuelas que deben sostener los patronos para los hijos de los trabajadores, la ley misma ha sido objeto de lagunas modificaciones, en el año de 1930, se modificaron los artículos que se referían a la integración y funcionamiento de las comisiones Especiales de salario mínimo, por decreto de 30 de diciembre de 1931, se modifico el artículo 80 de la ley para imponer el pago del salario correspondiente al día de descanso semanal, finalmente en el año de 1941, se reformaron diversos artículos sobre el capítulo de huelgas.

Sin embargo la falta de algunas disposiciones de carácter normativo ha obligado a la creación de otros instrumentos legales, como lo son los reglamentos interiores de la secretaría del trabajo y de la previsión social, el reglamento de la procuraduría Federal de la defensa del trabajo, etc.

No obstante sigue siendo muy cierto que las relaciones entre obrero y patrón, sigue siendo regulada por el artículo 123 y por la ley Federal del Federal del trabajo, además de los ordenamientos antes citados, pero estas reglas son un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley. Es indispensable que tanto trabajadores, como patronos conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del estado trabajan en la elaboración del derecho.

Cualesquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga en relación con las demás que rigen la actividad social.

Así el día 18 de agosto de 1931, fue promulgada por el Ejecutivo Federal, la primera Ley Federal del Trabajo, misma que se dividía en once títulos:

En el primero de ellos, denominado Disposiciones Generales, se define quiénes son sujetos de Derecho de Trabajo, se estableció el principio de la libertad del trabajo y sus limitaciones legales, se fijan las reglas generales sobre la prestación de los servicios.

En el Título Segundo se explican las fuentes del derecho "estableciéndose a la ley como la primera de ellas y otorgándole el carácter de supletoria a la

costumbre, señalando que a falta de éstas los conflictos deberán de resolverse de acuerdo a los principios de analogía, esto es, buscando siempre la igualdad jurídica, según la cual a las mismas situaciones de hecho deben de corresponder idénticas resoluciones de derecho”¹⁶.

El Título Tercero de la Ley, denominado el contrato colectivo de trabajo, en la exposición de motivos se argumenta que en el "Contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina, de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo, el que nació de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el propósito de que a igual trabajo corresponde igual salario, se establece que sólo es el sindicato el poseedor del derecho a celebrarlo, siempre y cuando cuente entre sus agremiados con el mayor número de trabajadores de la empresa.

En el Título Quinto, especial mención merece el artículo 18 de dicho ordenamiento pues en él se estableció el principio de la presunción laboral, diciendo que se presume la existencia del contrato de trabajo cuando entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se ven beneficiados con una prestación mutua, artículo contenido en el título relativo al Contrato de Trabajo, donde se determinaban las formas más usuales de contratación: el contrato individual y el contrato colectivo.

Así mismo se reglamentan los efectos del contrato de trabajo, las horas de trabajo, los descansos legales, el salario mínimo, el reglamento interior de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, las obligaciones de los patrones, las de los trabajadores y las formas de modificación, suspensión o conclusión del contrato de trabajo.

Además, se reglamentaron las formas especiales de trabajo, como el trabajo doméstico, el que prestan las personas en el mar y vías navegables, el ferrocarrilero, el del campo, el de la pequeña industria, el de la industria familiar, el trabajo a domicilio y en forma especial el contrato de aprendizaje.

También se contempló la libertad sindical, reglamentando la organización interna de los sindicatos, la que se dejó exclusivamente en manos de sus

¹⁶ De Buen. Op cit. P.340

agremiados y se estableció legalmente el derecho de huelga. Lo anterior se explica en el sentido de que toda vez que ya existían órganos encargados de resolver los conflictos industriales, la huelga debía estimarse como un recurso subsidiario admisible, aduciendo que la huelga sólo suspendía el contrato de trabajo y obligaba al patrón a que una vez terminada ésta, recibiera a los trabajadores quienes no perdían sus derechos adquiridos con anterioridad al movimiento de huelga, así como los trabajadores estaban obligados a proseguir con el desarrollo de las actividades que eran indispensables para la continuación de los servicios de la empresa durante el periodo de huelga, y así al regreso de sus demás compañeros no sufrieran los estragos del paro total de la empresa.

"De acuerdo con el principio consignado en la ley reglamentaria del artículo 42 Constitucional, el estado de huelga solo existe cuando es declarado por la mayoría de los trabajadores de una empresa y que en este caso obliga a todo el personal" 36 así mismo se reglamentan los requisitos de procedencia de las huelgas, debiendo éstas haber sido declaradas por la mayoría de los trabajadores, tener como finalidad lograr la armonía entre sus intereses y los del patrón y no violar los pactos contenidos en los contratos colectivos.

Por otro lado también les da la oportunidad a los patrones de efectuar paros, siempre que tengan como finalidad la de armonizar la producción con las condiciones de mercado.

Los accidentes y enfermedades de trabajo fueron tratadas en un título especial, en el cual se estableció el principio del riesgo profesional, "que tiene como consecuencia dejar a cargo del patrón la reparación de los daños ocasionados y las consecuencias producidas al trabajador que ha sido víctima de un accidente o de la adquisición de alguna enfermedad con motivo del desempeño de sus funciones.

Con este antecedente el Gobierno Federal acepta la teoría del riesgo profesional estableciéndolo solo en esta Ley como provisional, pues argumentó que sería necesario el establecimiento y promulgación de una reglamentación especial en materia de Seguridad Social.

En la Ley de 1931, se determinó que las autoridades de trabajo deberían proveer a la solución pacífica de los conflictos entre los factores de la producción. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son consideradas órganos jurisdiccionales encargados de aplicar la Ley del Trabajo, dividiendo la jurisdicción en local y federal.

El procedimiento ante las Juntas, se trató en un título especial, procurando que resultara sencillo, rápido y poco oneroso, proponiendo la oralidad en el mismo y señalando los términos perentorios para la decisión de los litigios, así mismo se estableció un título especial referente a la correcta aplicación de las normas y otro referente a las sanciones que se aplicaban a los patrones que no cumplían con las obligaciones que la misma ley les imponía.

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se introdujeron reformas trascendentales en relación con el trabajo de los menores, de las mujeres, de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y en materia de salarios mínimos entre otros.

En esta se mantienen diversos conceptos que por su contenido general se considera que es necesario referir, puesto que se considera que es necesario referir, puesto que se advierte el deseo de incluir advierte el deseo de incluir en dicha ley preceptos que eran aceptados por la doctrina y la jurisprudencia y que no se habían estimado ser objeto de un texto expreso de carácter legal.

Por ejemplo el artículo 2º sostiene que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones. Las normas de trabajo, cuando tienden a conseguir el equilibrio de las relaciones laborales, desvirtúan el sentido de protección de las mismas en beneficio de los trabajadores y por consiguiente su aplicación: por lo tanto se encamina a conseguir el llamado justo medio aristotélico, que podría ser básico en las relaciones entre iguales y no entre desiguales, como lo son el trabajador y el patrón, donde hay una gran diferencia, en cuanto corresponden a clases diversas y en el particular contrarias.

Otros principios que también se han sostenido por la doctrina y que ahora aparecen en el artículo 3º de la ley, son los que se refieren a que el trabajo es un derecho y un deber social, a que el trabajador no es mercancía; a que exige

respeto para la libertad y la dignidad de quien lo presta y a que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y para su familia. Por último se insiste en la tesis invariable de oponerse a cualquier discriminación, para sostener que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política a condición social.

En la exposición de motivos de esta ley, se indico que la finalidad del constituyente de 1917, al crear el artículo 123 fue la realización de la justicia social y esto fue la causa para la redacción de los artículos antes citados, pero por su parte el maestro Mario de la Cueva, manifiesta en relación con el mencionado artículo “que nuestro derecho del trabajo, no ha servido de modelo a otras legislaciones ni es original; es inútil empeñarse en encontrar repercusiones que no tuco; Europa desconocía en términos generales nuestro derecho laboral. Porque lo consideraban insignificante. Tampoco el artículo tantas veces citado, es completamente original posición histórica comprueba que los legisladores de 1917, se inspiraron en leyes de diferentes países como Francia, Bélgica, Italia, Estados Unidos, Austria y Nueva Zelanda, lo novedoso en el Derecho Mexicano del Trabajo es que se eleva a la categoría constitucional”¹⁷.

Los constituyentes de 1970 con la nueva legislación del trabajo superaron a la anterior, pues perfecciona la técnica legislativa sin apartarse del ideario de la ley de 1931, estando dominados por una concepción democrática liberalista elemento esencial del derecho del trabajo, superando con esto la democracia individualista del siglo XIX para organizar una democracia social; y en cuanto que los derechos sociales que reglamentan son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de los servicios en beneficio de los obreros.

De lo anterior se observan claras innovaciones con respecto a su antecesora, pues en ésta se estableció como obligatorio el pago de un aguinaldo anual, de vacaciones, de prima vacacional así como de la prima dominical, y por primera vez se contempló el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

¹⁷ De Buen. Op. cit. P. 38.

Proporcionó también un nuevo concepto de trabajador al definirlo como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, así como también contempla ya al trabajador de confianza y al intermediario.

Regulando de manera concreta la jornada extraordinaria y los días de descanso obligatorios, estableciéndose la obligación del patrón de pagar triple el día de descanso o festivo que haya laborado el trabajador. Respecto del salario la nueva ley considera que éste será integrado por la cantidad en efectivo que reciba el trabajador con el conjunto de todas las prestaciones otorgadas al mismo. También se establecieron reformas importantes en el rubro de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En la presente ley se definen quiénes son autoridades de trabajo, señalándoles el ámbito de su competencia y marcándoles su jurisdicción tanto a las locales como a las federales, se crea un sistema de organización y funcionamiento de la Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estableciéndose nuevos requisitos para el personal jurídico de las juntas y para los representantes del capital y del trabajo.

Otra reforma importante es el establecimiento de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso en función de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Así como el otorgamiento de garantías para aquellos trabajadores que realizaran inventos o descubrimientos dentro de su jornada de trabajo.

Se establecieron nuevas normas tendientes a proteger a mujeres que se encontraban embarazadas y a menores.

Delimita y establece claramente cuáles son los trabajos especiales dándonos una clasificación de estos: el trabajo de las tripulaciones en los buques, el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, el trabajo ferrocarrilero, el trabajo de autotransporte, el trabajo de carga y estiba de los puertos, los trabajadores del campo, los agentes de comercio, los deportistas profesionales, los trabajos de los actores, los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los trabajadores de hoteles, restaurantes y bares.

En el rubro de las relaciones colectivas de trabajo, se reglamenta la coalición, respeta los principios normativos en materia de sindicatos, federaciones y confederaciones y con respecto al contrato colectivo de trabajo crea la obligación del patrón de celebrarlo con el sindicato cuando éste último así lo solicite, por otra parte complementa los principios normativos relacionados con el contrato ley a efecto de darle vitalidad, En relación con los riesgos de trabajo, la Ley de 1970 crea un capítulo basado en la Teoría de Riesgo Profesional, a través del cual se obliga al patrón al pago de determinadas prestaciones e indemnizaciones para aquellos trabajadores que hayan sido víctimas de un riesgo.

Así mismo en esta Ley se delimitan quiénes son autoridades de trabajo, señalándose el ámbito de su competencia y delimitando su jurisdicción tanto a las autoridades locales como a las federales, estableciéndose un sistema de organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje. Solicitando nuevos requisitos para el personal jurídico de las juntas y para los representantes que la integran.

En el capítulo correspondiente al Derecho Procesal del Trabajo, se amplía el término de prescripción, se establecen normas procesales de competencia y respecto a las recusaciones y excusas se regulan normativamente.

Mención importante merece el hecho de que al procedimiento ordinario se le da una doble función la de conciliación y la de arbitraje creando el procedimiento especial y otro referente a la tramitación y resolución de los conflictos colectivos, reglamentando los recursos, las providencias cautelares, las tercerías, los procedimientos de ejecución, embargos y remates.

Sin embargo, con la promulgación de la ley de 1970, no se acabaron las innovaciones en materia de trabajo, pues posteriormente y haciendo eco al hecho de que a los patrones correspondía la obligación de propiciar la construcción de habitación de fácil adquisición para los trabajadores, se creó en el año de 1972, el Fondo Nacional de la Vivienda a través del cual se institucionaliza la mencionada obligación del patrón, la que se contemplaba en el artículo 123 Constitucional.

1.5. Conceptos básicos.

Una vez mencionado el proceso evolutivo del derecho del trabajo en nuestro país; es pertinente señalar los conceptos básicos que durante el presente trabajo de investigación se mencionarán, así también en el presente apartado se hará una breve mención de las características principales de dichos conceptos, con lo cual se pretende una mejor comprensión del tema a tratar por parte del lector, por lo que se dará inicio al presente inciso, con el concepto de salario.

Salario. Para comprender este concepto tenemos que referirnos a lo establecido por el artículo 82 de la LFT, que hace mención que el salario es: la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, del concepto establecido por la Ley, se destacan las siguientes características:

1) Deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo que pretenda sustituir a la moneda;

2) El salario debe de ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de la ley; para fijar el importe del salario se tomara la cantidad y calidad del trabajo.

Formas de salario:

Existen cuatro formas;

- A) Por unidad de tiempo. Es aquel don de la retribución se paga en función por el número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.
- B) Por unidad de obra. Es aquel en donde la retribución se paga en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador, es lo que se conoce como salario a destajo, dependiendo de las unidades de trabajo que se realice será el pago.
- C) Salario a comisión. Es aquel en donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

D) Salario a precio alzado. Es aquel en donde se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra, así como que la retribución se paga en función de la obra que el patrón proponga ejecutar.

Lugar de pago del salario.

Se establece que el lugar de pago de los salarios será precisamente en el centro de trabajo y durante el tiempo de labores o exactamente al momento de terminar estas.

También existe prohibición expresa de que en los centros de trabajo no se pueden establecer expendios de bebidas embriagantes, casas de juego o de azar, o de asignación, toda vez que se protege que el trabajador no malgaste su salario.

Prohibición a reducir los salarios.

El artículo 51, fracción IV dice la reducción del salario es causa de rescisión de la relación del trabajo y es imputable al patrón.

Subordinación.

La subordinación, es un elemento primordial en una relación laboral, tanto que la sola existencia de esta circunstancia, puede ser suficiente para demostrar una relación laboral.

La subordinación, es la facultad que tiene un patrono, empleador o contratante, de dar órdenes a sus empleados, de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades y conveniencias.

Al estar el trabajador obligado a cumplir con todas las órdenes e instrucciones que imparta su contratante, se convierte sin lugar a dudas, en un subordinado.

Una de las circunstancias, o uno de los hechos más comunes de subordinación, es la obligación de cumplir un horario. Donde un trabajador debe cumplir un horario, donde debe pedir permiso para salir del trabajo o para falta a el, estamos frente a una subordinación, puesto que si no fuese así, el trabajador podría disponer de su tiempo según su conveniencia, siempre y cuando, claro está, cumpla con el objeto del contrato si este fuera de servicios, por ejemplo.

Si bien los elementos del contrato de trabajo son tres: Prestación personal del servicio, Remuneración y Subordinación, con la existencia de este último es suficiente para que se configure una verdadera relación laboral, debido a que las dos primeras, esto es, la remuneración y la prestación personal del servicio, son comunes al contrato de servicios y al contrato de trabajo. En todo contrato de servicios, quien presta el servicio es el contratado (aunque pueda existir alguna excepción), y este recibe un pago o remuneración, puesto que no existen contratos de servicio gratuitos, por lo que el elemento que entraría a definir si lo que existe en la realidad es una relación laboral, es la subordinación.

Son innumerables las inquietudes de la gente que está vinculada mediante la figura de contrato de servicios, pero sin embargo, están permanentemente subordinadas al contratante.

Aquí hemos sido insistentes en recalcar que el contrato de servicios, así se llame de servicios y haya sido firmado ante testigos, será desvirtuado como tal, si se configuran los elementos que la ley ha establecido como propios del contrato de trabajo, principalmente la subordinación, por tanto, si existe subordinación, ya no será un contrato de servicios sino un contrato de trabajo, con todas las implicaciones propias de éste.

Recordemos que el contrato de trabajo, puede ser verbal o escrito, y también puede ser a término fijo y a término indefinido, y que el contrato a término fijo debe ser por escrito, por tanto, los contratos verbales se entenderán como contratos a término indefinido. Todo esto, para decir que, si se está simulando o camuflando un contrato de trabajo mediante un contrato de servicios, si en el desarrollo de este, el trabajador está sometido al poder de subordinación del contratante, el contrato de servicios no tiene validez alguna, sino que estaremos ante un contrato de trabajo, el cual, por no estar escrito será verbal, por tanto, estaremos ante un contrato de trabajo a término indefinido.

Jornada de trabajo.

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo art. 58 de la Ley Federal del Trabajo. Para algún sector de la

doctrina mexicana, la jornada de trabajo debe entenderse como "el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o se abstiene de hacerlo por motivos imputables a este", visto el sentido de nuestra jurisprudencia que en relación con los accidentes in itinere, considera que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa. Tal situación, se enfatiza, conduce al absurdo de considerar que la jornada aumenta o disminuye en razón de la distancia existente entre la casa del trabajador y su centro de trabajo.

Si tales reflexiones pretenden inducirnos a la justificación de la llamada jornada efectiva de trabajo, que busca volcar sobre los trabajadores las consecuencias de su duración, bajo ningún supuesto las consideramos compatibles con el espíritu y la letra de nuestro ordenamiento positivo del trabajo. Antes bien, encontramos irreductibles las razones contempladas en la exposición de motivos de la ley: "El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador".

Nuestro ordenamiento laboral regula tres tipos de jornada de trabajo art. 123, apartado A, frac. I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y arts. 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo.

A) La jornada diurna, cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y que queda comprendida entre las seis y las veinte horas.

B) La jornada nocturna cuya máxima duración no podrá sobrepasar de siete horas diarias y que queda comprendida entre las veinte y las seis horas.

C) La jornada mixta de trabajo que podrá tener una duración máxima de siete horas y media y que abarca tanto periodos de la jornada diurna como la de la nocturna, siempre que este último sea menor de tres horas y media, pues de comprender un periodo mayor, se tendrá por jornada nocturna.

Con fundamento en los arts. 123, apartado A, Fr. XVII, inciso a de la Constitución, 5, «Fr.» III de la Ley Federal del Trabajo, algún sector de la doctrina

sostiene además, la existencia de otro tipo de jornada: la jornada humanitaria de trabajo. Aquella que a criterio de la junta de conciliación y arbitraje respectiva, debe reducirse sin menoscabo de los derechos del trabajador, en atención a que de cumplirse con la misma duración de las normales, resultaría excesiva e inhumana.

Nuestro ordenamiento laboral contempla por otra parte, la posibilidad de que la jornada de trabajo se prolongue bien por trabajo de emergencia o bien por trabajo extraordinario. De esta suerte, la ley prescribe expresamente; que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males: habida cuenta que los horas de trabajo habrán de retribuirse con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria de trabajo artículos 65 y 67, de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando concurren circunstancias extraordinarias que así lo ameriten, la jornada de trabajo podrá prolongarse sin que exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; debiendo pagarse con ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas que comprende la jornada ordinaria de trabajo arts.66 y 67, de la Ley Federal del Trabajo. Es evidente que en la especie, la de la Ley Federal del Trabajo supera en beneficio de los trabajadores, el contenido de la norma constitucional art. 123, apartado A, frac. XI constitucional, que establece que el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

En el supuesto de que el tiempo extraordinario utilizado rebase las nueve horas semanales permitidas, el patrón tendrá la obligación de pagar a los trabajadores el tiempo excedente, con un doscientos por ciento más del salario atinente a las horas de la jornada ordinaria de trabajo, sin detrimento de las sanciones establecidas en la ley art. 68, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

De la interpretación a contrario sensu del art. 68 de la Ley Federal del Trabajo que establece que "los trabajadores no están obligados a prestar sus

servicios por un tiempo mayor del permitido" algún sector de la doctrina estima que es obligatorio para los trabajadores laborar el tiempo extraordinario. Cavazos menciona dos ejecutorias de la «Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmando este criterio: los amparos 2923/73 y 3383/73 promovidos por Ernesto Ruiz Guzmán. Sin embargo, el propio autor considera que tal criterio es erróneo, toda vez que la facultad de mando del patrono con la correlativa obligación de ser obedecido, encuentra dos limitantes: la jornada de trabajo y lo expresamente pactado en el contrato.

Sujetos de la relación de trabajo.

Antes de entrar al estudio del tema que nos abarca, bastará decir que los sujetos de la relación de trabajo, "son aquellas personas físicas o morales titulares de derechos subjetivos y posibles deberes jurídicos de índole laboral"¹⁸, conforme a la Ley Federal del Trabajo, los sujetos titulares de facultades y pasibles de obligaciones laborales, son las personas siguientes: trabajador, patrón, sindicato de trabajadores y sindicato de patronos.

Concepto de patrón. De patrono y éste patrono y éste, a su vez del latín patronus.) En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo. En

¹⁸ Roberto Muñoz, Ramón. Derecho del Trabajo. Tomo II. Edit. Porrúa, México, 1983. P.17.

efecto resulta evidente, a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se paga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobrentendida, es insalvable y por disposición de ley, irrenunciable.

La desvinculación del concepto de patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generatriz de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo. Pensamos que no es exacto

La ley contiene una definición simple pero razonable, al mencionar que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, el maestro de Buen menciona lo siguiente que a esta definición debería de hacerse alguna observación “ya que se abstiene de señalar el elemento de la subordinación y se hace caso omiso de la obligación de pagar el salario, de ello deriva que siendo correcto el concepto resulte insuficiente”.¹⁹

Ya que se argumenta que la doctrina nacional no suele preocuparse de fijar el concepto de patrón, por lo que se hace referencia a que el patrón es la persona físico o jurídico colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.

Este a su vez se clasifica atendiendo a distintos criterios:

- Por su naturaleza jurídica:
 1. personas individuales;
 2. personas jurídicas;
 3. patrimonios afectos a un fin.

¹⁹ Ídem. P. 503.

- Por el tipo de actividad que se desarrollan:
 1. industriales;
 2. comerciales;
 3. agrícolas;
 4. mineras;
 5. de servicios.
- Por su extensión :
 1. empresa;
 2. establecimiento.
- Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:
 1. Local;
 2. Federal.
- Por su ubicación:
 1. Dentro de las poblaciones;
 2. Fuera de las poblaciones.
- Por el número de trabajadores:
 1. Pequeñas empresas;
 2. Medianas;
 3. Grandes.
- Por la finalidad que persiguen:
 1. Fin de lucro;
 2. Sin fines de lucro.

Concepto de trabajador. El artículo 8º de la LFT, lo define como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Deberá de tener las siguientes características:

- a. Debe de ser persona física;
- b. Servicio personal;
- c. Subordinación; deberá de estar sujeto a un horario.

Encontramos definiciones como la dada por el maestro DIONISIO J. KAYE que lo define como sujeto del contrato de trabajo y lo será “quien voluntariamente

preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo, ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: a) la persona física b) la prestación personal del servicio, y c) la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La actividad ha de ser libre o voluntariamente prestada. La actividad ha de ser retribuida. La retribución del trabajo recibe el nombre de “salario”, por devengarse regular y progresivamente. La generalidad de los ordenamientos jurídicos parte de la noción de trabajo dependiente como objeto regulado por el derecho del trabajo.

Las tradicionales profesiones liberales, incluso cuando se encuentren en situaciones consideradas como de subordinación, se excluyen del ámbito laboral. Es definitiva, a efectos de la consideración de una relación como laboral, la existencia de un control sobre el resultado.

El presupuesto de la ajenidad es el de mayor significación histórica e indudable trascendencia práctica a la hora de determinar el concepto de trabajador. Para su determinación se sostienen varios criterios:

A) Tesis de la ajenidad en los frutos, es decir, los frutos del trabajo son atribuidos inicial y directamente a persona distinta de la que ejecuta el trabajo.

B) Tesis de la ajenidad de los riesgos. Desde esta perspectiva, en el trabajo por cuenta ajena se exigen 3 características esenciales:

1. Que el coste del trabajo corra a cargo del empresario.
2. Que el resultado del trabajo se incorpore al patrimonio del empresario.
3. Que sobre el empresario recaiga el resultado económico favorable o adverso, sin que el trabajador se vea afectado por el mismo.

De todas formas cuando se colectivizan los intereses profesionales de un grupo numeroso de trabajadores en una situación determinada, estos suelen conseguir su inclusión en el ámbito laboral.

Exclusiones e inclusiones.

Las inclusiones básicas que quedan dentro del ordenamiento laboral son las siguientes:

- a) El trabajo a domicilio.
- b) Las relaciones laborales de carácter especial.
- c) Actividades sometidas a regulaciones específicas.

Las exclusiones básicas son:

- a) La relación del servicio de los funcionarios públicos que se regulará por los reglamentos que organizan a la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las corporaciones locales y las Entidades Públicas Autónomas, cuando dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- b) Las prestaciones personales obligatorias, por no ser voluntarias.
- c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revisten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los realizan.
- f) La actividad de las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- g) El trabajo autónomo.
- h) En general todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la mencionada. También se excluyen los transportistas autorizados con su vehículo propio.

Trabajadores con régimen laboral especial. La relación de trabajo es un género que comprende numerosas especies, muy diferentes entre sí, pero todas subsumibles dentro del género.

En la Ley Federal del trabajo parte de la distinción de unas relaciones laborales comunes y otras de carácter especial. El régimen jurídico de las relaciones laborales especiales supone la exclusión de la legislación laboral común. La diferencia de régimen jurídico no puede entenderse discriminatoria, al hallarse su justificación en las especiales características de los trabajos que se contemplan.

Trabajador de confianza. La ley Federal del Trabajo incluye entre las relaciones laborales de carácter especial la del personal de alta dirección o de confianza. La especialidad radica en que la buena fe y la recíproca confianza adquieren un carácter particular. Tanto la buena fe como la recíproca confianza generan obligaciones y derechos específicos; estas peculiaridades explican, la posibilidad de extinción del contrato por voluntad del empresario sin alegar causa alguna.

Se considera personal de confianza quienes “ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitada por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o los órganos superiores de

gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad”.

Trabajador domestico. En esta relación destaca “la íntima, forzosa y continuada convivencia en el limitado espacio del hogar familiar de tal forma que la prestación del servicio tiene un componente especial y subjetivo de mayor importancia que el del resultado del trabajo o la cuantía de la retribución”. La confianza se convierte en elemento fundamental de la relación de trabajo y en una exigencia del funcionamiento de ésta.

Trabajadores eventuales. Se considera especiales las relaciones “en virtud de las cuales una persona natural, actuando bajo la denominación de representante, mediador y cualquiera otra con la que se le identifique en el ámbito laboral, se obliga con uno o más empresarios, a cambio de una retribución, a promover o concertar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de los mismos, sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones, por un tiempo determinado”.

Se exige que el contrato de trabajo se haga por escrito y que en él se hagan constar determinadas reglas, en especial el tipo de actividades que debe realizar el trabajador, las facultades que ostenta para actuar en nombre del empresario, y la zona, demarcación o categoría de clientes en relación a los cuales puede desempeñar su trabajo.

Accidente de trabajo. Con esta locución se denomina a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar o el tiempo en que se preste, tal y como lo establece el artículo 474 Ley Federal del Trabajo.

Enfermedad de trabajo. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 475 la define como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Riesgo de trabajo. Locución que engloba a las lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o la muerte misma, así como todo estado patológico

imputable al sistema de producción, es decir, que reciben el calificativo de profesionales, cuando se producen como consecuencia o en el ejercicio del trabajo.

La expresión coloquial es riesgo de trabajo; la técnica, riesgos profesionales. Estas dos locuciones designan al género los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales (también llamadas enfermedades de trabajo) constituyen las especies.

Como consecuencias de los riesgos de trabajo pueden citarse la muerte, la incapacidad permanente parcial, así como la total. Frente a estos últimos nuestro sistema reconoce a los trabajadores el derecho a exigir asistencia médica y quirúrgica; hospitalización, rehabilitación; medicamentos; material de curación; aparatos de prótesis y ortopedia, y las indemnizaciones respectivas art. 487 de la Ley Federal del Trabajo. Este ordenamiento establece sobre el particular una serie de obligaciones especiales del patrón art. 504 estableciendo que este no queda liberado de responsabilidad ni aun cuando el riesgo de trabajo se hubiere producido por imprudencia, torpeza o negligencia del trabajador art. 489, de la Ley Federal del Trabajo.

Dada la importancia que este aspecto reviste dentro de la problemática social, la ley reglamenta para los inspectores de trabajo una serie de atribuciones y deberes especiales para vigilar esta materia.

La definición y otras precisiones normativas en materia de accidentes de trabajo se localizan en los artículos, 49 Ley del Seguro Social. Los preceptos que deben destacarse en el otro gran rubro de los riesgos profesionales (enfermedades profesionales) son los arts. 475 de la Ley Federal del Trabajo; 80, 22-25, así como del 48 al 74 y del 99 al 112 de la Ley del Seguro Social.

Con respecto al cálculo de las indemnizaciones por riesgos profesionales, por lo que hace fundamentalmente a los supuestos de muerte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sentado dos jurisprudencias claves:

"De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para fijar el monto del salario deben tomarse en cuenta todos los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones y cualquiera

otra cantidad que sea entregada a un trabajador, a cambio de su labor ordinaria. Por tanto, como el salario de emergencia se paga al trabajador a cambio de esa labor, debe considerarse formando parte integrante de su salario, por lo que, para calcular el monto de la indemnización que debe pagarse por la muerte del trabajador, debe tomarse como base el salario que disfrutaba, aumentado con el salario de emergencia".

"Para calcular el monto de la indemnización que debe pagarse en los casos de riesgos profesionales, debe tomarse como base únicamente al salario que el trabajador víctima del riesgo percibía a cambio de su labor ordinaria, sin comprender el que se haya pagado por laborar jornadas extraordinarias".

Desde una perspectiva bastante cuestionable, pero como pauta para la indemnización por muerte del trabajador, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en el siguiente sentido: "El artículo 298 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, autoriza a los parientes del trabajador que hubiere sufrido un riesgo profesional, para recibir la indemnización respectiva, en caso de muerte del trabajador, sin deducción alguna de las cantidades que el difunto hubiere percibido durante su incapacidad; y aun cuando la finalidad de esta disposición es la de favorecer al trabajador, en vida, como a sus deudos después de su muerte, la misma debe entenderse en el sentido de que si la muerte se originó por la misma incapacidad y respecto de ella el trabajador había recibido ya alguna suma, es lógico que a su fallecimiento y al liquidar el monto de la indemnización, por la incapacidad que le ocasionó la muerte, se deduzca de la suma total, la parte cruel hubiere recibido el trabajador, excepción hecha de los casos en que se trate de dos incapacidades distintas; por lo que si consta que un trabajador falleció a consecuencia de la enfermedad respecto de la cual, en virtud de la incapacidad que le había producido, se había pagado ya determinada indemnización en vida, es claro que la junta respectiva obra rectamente al aplicar el criterio a que se ha hecho referencia y resolver el conflicto ante ella planteado, en el sentido de condenar a la parte demandada a pagar la cantidad que corresponda como indemnización por la muerte del mencionado trabajador pero

haciendo deducción de la suma que a éste le entregó en vida, por concepto de indemnización.

Beneficiario. Lo podemos definir como: La persona que percibe una indemnización o una ayuda económica por la muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional. La persona a quien un trabajador designa para recibir determinados beneficios derivados de una relación laboral.

Los romanos entendieron por beneficio de la ley (*beneficiorum legis*) una especie de privilegio (*ius singulare*) que se concedía a una categoría de individuos por consideraciones especiales. Beneficiario venía a ser por ello la persona que obtenía un privilegio legal por encontrarse en una situación particular que debía ser protegida jurídicamente; esto es, aquella persona a la que debían otorgársele beneficios legales por encontrarse en situación jurídica específica de manera tal que no pudieran ser renunciables dichos beneficios a menos que el interesado manifestase en forma expresa su voluntad de no hacer uso de ellos.

La calidad de beneficiario se ha ligado por la misma razón desde las primeras leyes del trabajo a los aspectos fundamentales de los riesgos profesionales, por ello las normas que han regulado la situación jurídica del beneficiario han de tener un carácter transitorio, pues en la medida en que los beneficios de un sistema completo de seguridad social se vayan extendiendo, habrán de ir desapareciendo las disposiciones relativas en las leyes laborales.

La ley Federal del Trabajo no define al beneficiario sino que únicamente señala la prelación de los posibles sujetos que adquieren derechos al fallecer un trabajador artículo 501, a saber: la esposa o esposo en su caso y los hijos legítimos o naturales que sean menores de dieciséis años y los ascendientes, a menos que no dependan económicamente de él; a falta de hijos, esposa o esposo y ascendientes podrán obtener los beneficios las personas que parcial o totalmente hubiesen dependido del trabajador. El principio responde al de familia como célula social que eduque a los hijos en una idea de servicio a su comunidad natural y a la sociedad. Sólo en materia de prestaciones pendientes de pago al ocurrir el deceso del trabajador, ya se trate de salarios percibidos y no cobrados, primas de antigüedad, de utilidades, de descansos, de vacaciones u otras a las

que ya hubiera adquirido un derecho, permite la ley que sea el propio trabajador en vida quien designe el beneficiario a ellas.

Prestaciones.

Muchos siglos pasaron para que el vocablo prestación llegara hasta la acepción que hoy tiene en el ámbito del derecho del trabajo. Inicialmente significó acción de pagar o pago del latín praestatio-onis. Su origen no se desentiende, desde luego, del latín praestare (prae = delante, stare = estar), proporcionar, entre otras acepciones.

Pero un alcance de la palabra prestación se fue consolidando, precisamente como el objeto de la obligación consistente en dar o hacer una cosa, es decir, como el objeto o contenido de un deber jurídico. De todo esto se deriva un abanico de posibilidades, puesto que se le considera también como la acción o efecto de indemnizar en dinero, de resarcir en especie o de llevar a cabo un servicio. Refiriéndonos a su expresión pecuniaria, y en función de la consistencia y regularidad con que se entregue, se considera como prestación a la suma única o abono de cantidades o gratificaciones periódicas; también a la pensión que se abone durante bastante tiempo o con carácter vitalicio.

Estas comprenden el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo, sin embargo definir las prestaciones no es una tarea fácil, ya que ni la misma Ley Federal del Trabajo precisa claramente este concepto. Por ello, más que intentar una definición rigurosa del concepto que sirva para plantear una taxonomía, preferimos hacer un acercamiento más bien inductivo al estudio de las prestaciones, así como a su administración. Sin embargo, como se verá más adelante, todas las prestaciones están reglamentadas, en menor o mayor medida, por la legislación laboral vigente no sólo en nuestro país sino, en general, en todas las naciones. Por otra parte y con cierta frecuencia, en la práctica se acostumbra utilizar términos diversos tales como prestaciones y beneficios, prestaciones sociales y prestaciones económicas, entre otros, para hacer referencia a lo que aquí denominamos simplemente prestaciones y que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define como “cosa o

servicio que un contratante (en este caso la empresa) da o promete al otro (el empleado o trabajador)". Otra acepción interesante que cita la Real Academia en su diccionario es la de prestación social, que define como "cada uno de los servicios que el Estado, las instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados", aunque en este concepto únicamente se habla de servicios y como se verá más adelante, las prestaciones no sólo incluyen servicios, sino que también las hay en especie, como el arcón de Navidad que algunas empresas proporcionan a sus empleados o, en efectivo, como es el caso de la prima vacacional o el aguinaldo, entre otras. Por tales motivos, en este trabajo de investigación se utilizará el término prestaciones.

Capítulo. 2.

Generalidades del Derecho del Trabajo.

2.1. Clasificación del Derecho del Trabajo.

La división de las normas jurídicas en dos ramas como los son el derecho público y el derecho privado, son obra de los juristas romano, donde encontramos también la razón de ser de cada una de estas ramas, para ello podemos decir que el derecho público es el que atañe a la conservación de la cosa pública, es decir todo aquello que afecta a la sociedad en sí, regulando las relaciones entre el estado y particulares, mientras que el derecho privado se encarga básicamente a lo concerniente a la utilidad de los particulares.

Las relaciones de coordinación o igualdad no solo pueden existir entre los particulares, sino también entre dos órganos del estado o entre un particular y el estado, cuando el ultimo no interviene en su carácter de de poder soberano. La relación es de derecho privado, si los sujetos de la misma encontrándose colocados por la norma en un plano de igualdad y ninguno de los interviene como entidad soberana. Es de derecho público, si se establece entre un particular y el estado, cuando no hay subordinación del primero al segundo, así que el estado puede entrar tanto en la ordinación como en la supra ordinación con los particulares.

Tradicionalmente, se han clasificado las normas jurídicas en normas de derecho privado y normas de derecho público. En el primer grupo se encuentran las leyes que partiendo de la noción de igualdad, regulan las relaciones de las personas en su carácter de particulares, esto es, no investidas de poder público respecto a dichas relaciones. En el segundo grupo, las normas que reglamentan la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que interviene con tal carácter.

La desarticulación del derecho del trabajo del derecho civil, y las conquistas obreras que se elevaron a rango legal, produjeron un ordenamiento jurídico

incompatible con las nociones de derecho privado y derecho público y que quedaba, en consecuencia, fuera de la clasificación tradicional. Con la autonomía de los derechos del trabajo y agrario, con la regulación de la seguridad y asistencia sociales, y con el surgimiento del derecho económico, se constituyó un conjunto de ordenamientos jurídicos con características distintas a las del derecho público y a las del privado, pero comunes entre sí:

1. no se refieren a individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales bien definidos;

2. tienen un marcado carácter protector a los sectores económicamente débiles;

3. son de índole económica;

4. procuran establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justas, y

5. tienden a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social.

En consecuencia; afirma el maestro Mendieta y Núñez, "aun cuando el contenido de estos ordenamientos sea heterogéneo su objeto establece entre los varios aspectos de ese contenido unidad esencial" y se agrupan dichos ordenamientos, en una categoría que implica esa unidad esencial y se caracteriza por los rasgos comunes a ellos: el derecho social.

Siguiendo a Radbruch se debe afirmar, que el derecho social, debe su contenido a una nueva concepción del hombre por el derecho. Si la concepción jurídica individualista, de donde emana el derecho privado, se orienta hacia un hombre idealmente aislado y a quien se supone igual a los demás y al margen de todo vínculo social la concepción del hombre de donde emana el derecho social, no conoce simplemente personas conoce patrones y trabajadores, terratenientes y campesinos, obreros y empleados, etc., destacando la posición social de poder o de impotencia de los individuos para dictar medidas contra la impotencia social. Para el derecho social, la igualdad humana no es el punto de partida, sino la aspiración del orden jurídico.

2.2. Concepto de Derecho del Trabajo.

Para iniciar con este capítulo tenemos que analizar una por una de las palabras que lo conforman, para ello debemos de considerar lo que sostienen los maestros Colín y Capitán, la palabra derecho tiene tres acepciones:

“La primera designa el conjunto de preceptos, reglas o leyes que gobiernan la actividad humana en la sociedad y cuya observancia esta sancionada en caso necesario por la coacción social, es decir por medio de la fuerza pública.

La segunda en plural derecho designa las facultades o prerrogativas pertenecientes a un individuo, las cuales, puede hacer valer respecto de sus semejantes en ejercicio de su actividad.

Por último la palabra derecho designa también la ciencia referente al Derecho en general y en particular a los derechos que el establece”²⁰.

El Derecho es un producto social, en cuya elaboración, influyen un complejo numero de factores históricos, políticos, sociales, culturales, económicos, religiosos, etc., que los órganos legislativos deben de tomar en cuenta, enfocándolos a la realidad social, para asegurar la conservación de la paz social.

Por lo que respecta a la definición de trabajo, tenemos que considerar lo que refiere el artículo 8º de la ley que se comenta, el cual en su segundo párrafo manifiesta: “ para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación, técnica requerido para cada profesión u oficio”.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores podemos aseverar que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto de forma individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción capital y trabajo.

Esta definición implica la existencia de dos grandes ramas jurídicas dentro de esta disciplina: por un aparte la que involucra a las relaciones meramente individuales de dichos factores de la producción; como lo son: el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, las obligaciones de patrones

²⁰ Colín y Capitán. Curso Elemental de Derecho Civil. 12ª edición. Porrúa. México 1984. Pp. 10-11.

y trabajadores el trabajo especial de mujeres y menores, la reglamentación de labores, etc. Y por la otra, lo referente a los problemas colectivos, que comprende la organización de los sindicatos o asociaciones profesionales, tanto de patrones, como de trabajadores, al igual que las instituciones propiamente colectivas, a saber, contrato colectivo de trabajo, conflictos de naturaleza económica, subdivididos en huelgas y paros, institución del seguro social y extensión de la protección del trabajador hasta su vida misma y la de su familia.

Por lo tanto, el derecho del trabajo ha respondido a las crecientes necesidades de un grupo social, cuya situación ha obligado al estado moderno a otorgarle la mayor protección y amparo al grupo que se le ha denominado en términos comunes como el proletariado, imponiéndole al propio estado el deber jurídico de resolver la desproporción y las desigualdades a que diera margen el sistema individualista, obteniendo como resultado un creciente impulso de esta disciplina jurídica.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

Principios generales del Derecho del Trabajo

Los principios generales del Derecho del Trabajo tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- **Fuente supletoria:** cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- **Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalan algunos principios básicos del Derecho laboral:

Principio protector.

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral. Es el que lo diferencia del Derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del *principio de igualdad jurídica* del Derecho privado.

El principio protector contiene tres reglas:

- **Regla más favorable:** cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- **Regla de la condición más beneficiosa:** una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- **Regla *in dubio pro operario*:** entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

Principio de irrenunciabilidad de derechos.

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el *principio de la autonomía de la voluntad* de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

Principio de continuidad laboral.

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

Principio de primacía de la realidad.

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

Principio de razonabilidad.

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno..

Principio de buena fe.

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

Fuentes del Derecho laboral.

Constitución.

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartita: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.

- Derecho a negociar colectivamente.

Tratados Internacionales.

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional. En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social. Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

Ley.

La Ley es la más importante de las fuentes del Derecho laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia.- La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

Códigos laborales.

Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social (manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas Rerum Novarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y Laborem Exercens, entre otras), de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas.-El código laboral de cada estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales.

Leyes especiales.

En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo.

También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

Leyes no laborales.

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que operan como Derecho común, supliendo sus vacíos o lagunas.

Reglamentos.

Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes.

Jurisprudencia.

La jurisprudencia de los tribunales de trabajo también es fuente de derecho. Dependiendo de cada ordenamiento jurídico, la jurisprudencia puede emanar de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o entre las partes, o puede emanar de tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal.- Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales todas aquellas

resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral. El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

2.3. Relación de trabajo.

2.3.1 Concepto.

Toda vez que ya hemos estudiado la historia y las características de nuestro derecho del trabajo, así como también su definición, es pertinente señalar ¿Qué es una relación de trabajo? y ¿cuáles son sus tipos?, para dar respuesta al primero de los puntos, tenemos que hacer mención de lo que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo primero, el cual dice lo siguiente: se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

El maestro de la Cueva, describe a la relación laboral como “la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea a el acto o la causa, que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto subjetivo, integrado por los

principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales de la ley del trabajo, los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”.²¹ Por su parte el maestro de Buen manifiesta “que la tesis del maestro de la cueva parece aceptable en lo general, pero si duda alguna se le pueden hacer algunas observaciones que pondrán en evidencia, una contradicción importante y algún error de apreciación derivado de una consideración equivocada a propósito, estando de acuerdo en que la relación del trabajo puede tener un origen no contractual y que en ocasiones no existe, en rigor una voluntad patronal para establecerla”²².

Así mismo el hecho de que la relación laboral se transforma por imperativo de la ley, de los contratos colectivos y de otros ordenamientos jurídicos y en su afirmación de que independientemente del nombre que se le haya dado a un determinado convenio, si implica una relación subordinada de prestación de servicios, en todo caso se tratara de una relación laboral.

De lo anterior se desprenden las características que deberá de con tener esta para que sea considerada como relación de trabajo, las cuales corresponden a los siguientes puntos del desarrollo de este trabajo, por lo cual sería redundante el hablar con profundidad de ellos, además que es importante señalar que esta podrá tener distinta duración ya que en términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que existirán tres tipos de duración siendo las siguientes:

- Por tiempo indefinido: esta es lo que conocemos como los denominados contratos de planta o base, en el cual se señala la fecha de inicio mas no la de termino, dejando la presunción de ser por un tiempo largo.
- Por tiempo determinado: en este se establecen de forma precisa la fecha de su duración, entendiendlo que tiene fecha de inicio y fecha de término, solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera.
- Por obra determinada: este tendrá vigencia todo el tiempo que dure la obra, mas si subsiste la materia de trabajo la relación de trabajo quedara prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia.

²¹ De la cueva. Op cit. P.185.

²² De Buen. Op cit. P. 569.

2.4. Tipos de relación de trabajo.

2.4.1. Relación individual de trabajo.

En este apartado de la presente investigación debemos de hacer referencia de los dos tipos de relación de trabajo, las cuales se clasifican en individuales y colectivas, las primeras son aquellos en virtud de la cual se obliga a prestar un trabajo personal, subordinado mediante el pago de un salario, si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otras persona y la de pagar un salario, no importando que denominación se le dé a aquella, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales. De acuerdo a lo anterior podemos determinar los elementos esenciales y de validez de la misma.

Esenciales.

a) Consentimiento: los sujetos de la relación de trabajo como se ha mencionado con anterioridad son el trabajador persona física y el patrón persona física o moral, si el patrón es un persona moral, bastara que un representante de la empresa, otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias, recordando que el contrato surte sus efectos legales, independientemente de de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio. El consentimiento es la manifestación exterior que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo o verbalmente cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

b) Objeto posible: este puede ser de dos tipos directo e indirecto, el primero puede ser;

I. por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y

II. Por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario. Y el indirecto es la prestación efectiva del servicio.

Presupuestos de validez.

Los presupuestos de validez de una relación de trabajo son:

a) Capacidad. La constitución y la ley prohíben el trabajo de los menores de 14 y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o tutor y a falta de ellos, del sindicato al que pertenece y con la autorización de la Junta local de conciliación y arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política.

b) Ausencia de vicios del consentimiento. El único supuesto que establece la ley es el dolo, y este se da en la facultad que tiene el patrón de poder rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por este o por el sindicato que lo propone. La ley sanciona tal supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo.

c) Licitud en el objeto: en el artículo 5º constitucional se establecen las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral, pero existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, como son los artículos 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores.

d) Forma: la falta de forma es responsabilidad del patrón ya que la falta de forma no invalida la relación laboral.

2.4.2. Relación colectiva de trabajo.

Una vez mencionada la definición de la relación individual de trabajo así como los requisitos para su integración, nos corresponde, señalar la definición legal que corresponde a las relaciones colectivas, así como las realizadas por los doctrinarios.

Para ello tendremos que mencionar primero los conceptos establecidos en la ley, para ello diremos que coalición, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. Así mismo el Sindicato, es la asociación de trabajadores o patrones constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Ahora bien, una vez señaladas la diversas formas en las que se pueden agrupar los trabajadores, mencionadas por la Ley, es importante señalar la definición de lo que es el contrato colectivo de trabajo y para ello tenemos que señalar lo que establece el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, la cual hace referencia de que el contrato colectivo es el convenio entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse al trabajo en una o más empresas o establecimientos.

No obstante lo mencionado por la Ley, diversos autores se han dado a la tarea de dar la definición adecuada del contrato de trabajo por lo cual mencionaremos algunas como la mencionada por el maestro Kaye. “Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores”²³.

La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero²⁴.

Denominación y naturaleza.

Al contrato colectivo de trabajo se han dado distintas denominaciones según las diferentes legislaciones que lo reglamentan. El derecho francés lo

²³ J Kaye, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo. 2ª edición. Themis, 1995. P.37.

²⁴ Cavazos flores. Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. 8ª edición. Trillas. México 1994. P. 240.

considera simplemente convención colectiva que organiza la profesión y regula la producción, asegurando al trabajador una justa parte en la distribución relativa a las condiciones de trabajo. 2El derecho italiano lo llama concordato de trabajo. España en su reciente Estatuto de los Trabajadores lo denomina convenio de empresa. Inglaterra collective bargaining (compromiso colectivo) y en ley reciente trade collective agreement (pacto colectivo). Alemania Occidental le da el nombre de contrato de tarifas y la URSS el de acuerdo colectivo que establece obligaciones bilaterales que tiendan a mejorar las condiciones de trabajo, el nivel de vida del personal de las empresas y la ejecución de los planes económicos del Estado”²⁵.

En nuestro continente Chile lo considera contrato de equipo o cuadrilla. Argentina lo denomina convenio colectivo y contrato de conchabo. Brasil convenio para la regulación profesional. Uruguay convención colectiva. Colombia contrato sindical con características determinadas y Venezuela convenio solemne para establecer condiciones uniformes de trabajo en la empresa.

Se puede considerar que el contrato colectivo representa la mejor defensa de los trabajadores por cuanto la participación del patrono es limitada, al no poder imponer condiciones particulares de trabajo ni regular la función administrativa de la empresa ya que ambas situaciones deben ser ejercidas de manera conjunta entre él y la representación del personal. Las convenciones colectivas como las denomina comprenden desde el acuerdo de empresa cuyo alcance se limite a un sólo establecimiento hasta el reglamento concordado de trabajo (para nosotros reglamento interior de trabajo), al que puedan llegar todas aquellas personas que integren una profesión o una rama industrial, vinculación que de modo inseparable establecen las asociaciones profesionales obreras y los empresarios, dentro de un sistema de amplia libertad y autonomía, con la aquiescencia del poder público.

Por su parte el doctor De la Cueva “considera que todo contrato colectivo de trabajo representa un esfuerzo de democratización del derecho, tanto por la circunstancia de que sean los dos miembros de la relación laboral quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta, como por la substitución que ha hecho

²⁵ Kaye, Dionisio. Op cit. P.58.

del contrato individual, al conseguir para los trabajadores el antiguo principio de que la ley es igual para todos; es decir, al quedar abolidas las diferencias indebidas y la voluntad omnímoda del patrono, es posible afirmar el principio de que los hombres son iguales y por tanto han de suprimirse toda preferencia, distingo o privilegio, en aras de una auténtica noción democrática de la relación laboral y del debido respeto a la justicia”²⁶.

Elementos que integran el contrato colectivo de trabajo. Con base en los breves conceptos doctrinales antes citados, podemos decir que al igual que lo ocurrido con el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo tampoco responde a la noción clásica de la voluntad de las partes que intervienen en él, pues independientemente de encontrarse limitada dicha voluntad por disposición de la ley, ya que ni patronos ni trabajadores ajustan las normas que lo integran a sus propios intereses sino a intereses sociales de mayor envergadura y representatividad, los efectos jurídicos que se desprenden de su contenido tampoco pueden alterar o modificar elementales derechos individuales, como el que impide la renuncia de un conjunto de beneficios que la ley incluye para protección de los propios trabajadores; a menos que -como lo ha expresado nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya sindicalizados dichos trabajadores y aceptados por ellos las cláusulas respectivas, pretendan la prevalecía del interés individual sobre el colectivo, pues en estas circunstancias la pretensión de imponer cualquier interés individual sobre el colectivo no podrá prosperar, por ser de superior jerarquía el interés general que representa el contrato colectivo.

Los elementos que integran el contrato colectivo de trabajo son los siguientes:

1. Es inderogable. Ha expresado asimismo nuestro alto tribunal de la República, que sólo las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo (sindicatos y patronos) tienen acción para modificar el contenido de sus cláusulas facultad de la cual carecen, por lógica consecuencia, los trabajadores individualmente considerados. Esto significa que al contrato colectivo no se

²⁶ De la cueva. Op. Cit. Pp. 230-231

pueden oponer contratos individuales que lo contraríen o que hayan sido celebrados en perjuicio de los demás trabajadores cuyos intereses estén representados en él, o derechos de terceras personas que se estimen lesionados, al resultar ajenos unos y otros; porque sólo los trabajadores de una negociación vinculados por sus normas, aun cuando individualmente no hayan intervenido en su celebración, están facultados para solicitar cambios si al interés común así conviene.

2. Es normativo. El contrato colectivo de trabajo adviene a la vida jurídica por acuerdo entre las partes que lo forman, sean uno o varios los sindicatos que intervengan o una o varias las empresas que lo discutan o aprueben. Lo importante es el conjunto de situaciones autónomas que resultan en su formación, ya que todas ellas son normas de igual naturaleza y de idénticos efectos a las que provienen de un derecho objetivo. La diferencia estriba en que estas últimas son dictadas y aplicadas por el Estado en tanto las primeras surgen de una identidad de intereses de los factores de la producción, el capital y el trabajo, a los cuales identifica el desempeño de una actividad concreta sujeta a determinados principios que hagan posible tal identidad. Las normas de derecho objetivo tienen un campo de aplicación muy amplio como puede serlo una nación en tanto que las normas del contrato colectivo se reducen a la empresa o a un grupo de empresas; las primeras tutelan intereses generales de la colectividad las segundas a reducidos grupos de trabajadores. Pero en el fondo la regulación que tiene lugar en ambos casos es normativa.

3. Es un derecho de clase. Para el doctor De la Cueva, quien entre nosotros fue el que con mayor énfasis defendió este tercer elemento, la cualidad del contrato colectivo de trabajo de haber constituido un derecho de clase no estriba en la circunstancia de otorgar mayores beneficios al trabajador respecto del patrono, sino en la de constituir un estatuto protector propio del trabajador, indispensable para la satisfacción de sus necesidades. Al igual que el derecho colectivo democratizó el derecho de la empresa, el contrato colectivo democratizó el derecho de los trabajadores, con el objeto de garantizarles un trabajo igual y una auténtica protección a su esfuerzo, a través de condiciones mínimas de

trabajo. Para el eminente maestro así como la ley ordinaria mejora a una Constitución, el contrato colectivo puede y debe mejorar la ley.

4. Es extensivo. Todo contrato colectivo debe extender sus beneficios a todas las personas que trabajen en una empresa, sean o no miembros del sindicato que lo haya celebrado. La minoría de trabajadores que por alguna razón no haya intervenido en los términos de la contratación, debe obtener las mismas ventajas que la mayoría que la haya celebrado, en función de este elemento, con una sola excepción, la de los trabajadores de confianza, que no pueden participar por disposición expresa contenida en el art. 184 de la Ley Federal del Trabajo. Fuera de este caso el art. 396 de la Ley Federal del Trabajo, establece el principio de igualdad al que hemos hecho referencia, ante la necesidad de que rija una norma única para todos los trabajadores de una empresa por resultar imperativo el respeto a los derechos e intereses legítimamente adquiridos.

Partes en el contrato colectivo de trabajo.

De la definición que dimos se obtiene quiénes son parte en un contrato colectivo: a) una organización sindical o agrupación obrera; b) un patrono o empresario particular; c) varios sindicatos que tengan asociados en una misma empresa, y d) un grupo de patronos o un grupo de empresas o industrias. Aun cuando algunas legislaciones permiten que las coaliciones de trabajadores puedan celebrar contratos colectivos de trabajo, entre nosotros no se da este caso por disposición expresa de la ley, ya que siempre será un sindicato o varios sindicatos quienes intervienen en su celebración pero no trabajadores libremente asociados

La intervención de un sindicato y una empresa o patrono no presenta, por otra parte, ningún problema de aplicación del contrato colectivo de trabajo. Sí lo presenta en cambio la multiplicidad sindical; esto es, la existencia de varios sindicatos dentro de una misma empresa o negociación. Nuestra legislación ha resuelto este conflicto de intereses de la siguiente forma:

1) Si concurren a la discusión y firma de la convención sindicatos de empresa o industriales, o unos y otros, el contrato deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

2) Si concurren sindicatos gremiales o sea aquellos integrados por trabajadores de determinados oficios o especialidades, el contrato deberá celebrarse con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones en las que exista un mayor número de trabajadores de estas profesiones, siempre que entre sí lleguen a un acuerdo sobre el particular, de no suceder esto, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión. Tal es el caso de las empresas aéreas o periodísticas, en las que cada sector profesional se rige por un contrato colectivo distinto: pilotos, sobrecargos, ingenieros de vuelo, personal de tierra, etc., en las primeras; reporteros, articulistas, impresores empleados de administración, etc., en las segundas.

3) Si concurren sindicatos gremiales, de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato destinado a regular las actividades de su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria.

Puede ocurrir que cualquiera agrupación pierda en un momento dado la mayoría de trabajadores, perdiendo entonces la titularidad de un contrato colectivo. Sólo que, de presentarse esta situación, deberá intentarse la acción correspondiente ante la junta de conciliación y arbitraje, para que sea ésta la que declare cualquier cambio y otorgue la titularidad de la contratación al sindicato que resulte mayoritario art. 389 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe aclarar por último, que las federaciones y confederaciones de trabajo (o sean las agrupaciones de varios sindicatos o asociaciones profesionales) carecen de capacidad para celebrar contrato colectivo de trabajo.

Contenido del contrato colectivo de trabajo.

Independientemente de las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo, las cuales deberán quedar plenamente identificadas en el mismo (con nombre, domicilio, establecimientos que comprenden, etc.) dichos instrumentos deberán contener las siguientes disposiciones o cláusulas indicativas de los términos en que haya sido ajustada la relación laboral: a) la duración del contrato o la indicación de ser por tiempo determinado o para la realización de una obra determinada; b) la distribución que se dé a las jornadas de

trabajo, a los días de descanso y vacaciones; las jornadas pueden ser variables (diurnas, nocturnas, mixtas, por turnos, continuas o discontinuas o por menor número de horas como en el caso de los menores y ciertos tipos de trabajo); los descansos semanarios pueden abarcar hasta dos días laborables y las vacaciones podrán fijarse en mayor número de días a los periodos legales; c) la capacitación y el adiestramiento que deba darse a los trabajadores, en particular la obligación patronal de impartir al trabajador que inicie sus actividades en una empresa, la que corresponda en particular según la actividad que vaya a desarrollar, a fin de evitar riesgos en el trabajo por desconocimiento o falta de práctica en el manejo de maquinas, equipo o herramienta; d) la organización de comisiones mixtas de trabajadores y representantes del patrono, como son: las comisiones de higiene y seguridad; de antigüedad; de reglamento interior; de capacitación y adiestramiento de admisión y escalafón. Pueden establecerse algunas otras según convenga a las partes como las de conciliación, de revisión contractual, de tabuladores; etc.; de acuerdo a la naturaleza de las funciones sociales o económicas de una empresa. Las resoluciones adoptadas por estas comisiones mixtas pueden ponerse en ejecución si así lo acuerdan las partes; pero si se desea que tengan validez formal plena entonces se solicitará su ejecución a las juntas de conciliación y arbitraje, con el objeto de que sea esta autoridad la que las declare obligatorias art. 392 de la Ley Federal del Trabajo.

Capítulo. 3.

Marco jurídico aplicable a la materia laboral.

3.1. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos artículo 123.

El artículo 123 constitucional fue, por mucho tiempo la avanzada brillante de los derechos de los trabajadores en el ámbito constitucional, su estructura le permitió soportar los embates del tiempo; los cambios que ha sufrido durante su vigencia han respondido a apremiantes requerimientos sociales, tal y como lo hemos analizado en el capítulo primero, al hacer mención del proceso evolutivo que ha tenido el derecho del trabajo a lo largo de la historia.

Sin embargo aunque el tema del trabajo solo era tratado por el artículo 123, hoy esta rama del derecho es abordada por un conjunto de disposiciones de la ley fundamental de nuestro país. Tales artículos son el 3º, fracción VII, 5º, 32, 73 fracción X, 115 fracción VII, 116 fracción VI, y 123 apartado A y B, así que es preciso dar las características de cada uno de ellos:

El artículo 3º fracción VII, es producto de la reforma publicada en el diario oficial de la federación el 9 de junio de 1980, que en aquel año apareció como fracción VIII, para quedar con el número de la fracción inicialmente mencionado, a partir de la reforma de 1993, se refiere al trabajo en las universidades y es el resultado de un periodo de lucha protagonizada por los sindicatos organizados universitarios y las instituciones de educación superior del país. Propuesta que consistía en la creación de un apartado C, como una forma de dar solución a las demandas hechas por los trabajadores de la UNAM, a través de las huelgas realizadas. Esta iniciativa provoco un gran debate en el congreso, teniendo como resultado la elaboración de esta fracción.

El artículo 5º en su redacción actual establece “ a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria comercio o trabajo, que la acomode, siguiendo lícitos, el ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por

resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley...”. “Este artículo fue aprobado junto con el 123 constitucional por unanimidad de los 163 diputados en la sesión del 23 de enero de 1917”²⁷, en su evolución ha tenido cuatro reformas, en la primera se le agrego obligatoriedad a las funciones electorales y censuales; en la segunda, se establece la prohibición de privar del producto del trabajo, con la excepción de que haya resolución judicial; clarifica el texto de la libertad del trabajo; establece las bases para el ejercicio de las profesiones, permite el trabajo como pena y servicio social remunerado; en la tercera permite que las actividades electorales profesionales sean retribuidas y finalmente en la cuarta reforma, quita los supuestos casuísticos del párrafo en que el estado asume la responsabilidad de no permitir pactos o convenios que limiten la libertad, estableciendo que pueda ser por cualquier causa.

“Este artículo en su momento influyó para la redacción de las disposiciones equivalentes de las constituciones de Bolivia, el Salvador y Perú”²⁸.

El artículo 18, que trata del sistema penitenciario mexicano, señala en su segundo párrafo: “los gobiernos de la federación organizaran el sistema penitenciario en sus respectivas jurisdicciones, sobre la base del trabajo, la capacitación para el mismo y los medios para la readaptación para el delincuente”

El artículo 21 regula lo relativo a la facultad de perseguir los delitos y la seguridad pública, sin embargo el segundo y tercer párrafo contienen los criterios para la aplicación de multas a los infractores de reglamentos gubernativos y de policía, estableciendo que:

“Si el infractor del reglamento gubernativo y de policía, fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor, del importe de su jornal o salario de un día.

Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día de ingreso”.

²⁷ Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. 8ª edición. Porrúa. México 1990. P.105.

²⁸ Ibarra Flores, Román. Valores jurídicos y eficacia en el Derecho laboral Mexicano. 12ª Edición. Porrúa. México 2002. P. 61.

El artículo 25. Hace referencia a la facultada gubernamental de la rectoría del desarrollo. Sin embargo, en sus párrafos primero tercero y séptimo contiene categorías que corresponden al derecho del trabajo.

“Párrafo 1º corresponde al Estado la rectoría del desarrollo económico nacional para garantizar que este sea integral, que fortalezca la soberanía de la nación y su régimen democrático y que mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta constitución.

Párrafo tercero. Al desarrollo económico nacional concurrirán, con responsabilidad social, el sector publico social y privado.

Párrafo séptimo. La ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social: de los ejidos, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades empresas que pertenezcan mayoritariamente o exclusivamente a los trabajadores”

El artículo 32 establece: “los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano....”

Este artículo tiene ocho antecedentes, que inician con los elementos constitucionales de Ignacio López Rayón, hasta llegar al proyecto de Constitución de don Venustiano Carranza.

Se aprobó en el congreso Constituyente por unanimidad de los 139 diputados que asistieron el 19 de enero de 1917.

Artículo 73. El congreso tiene facultades:

X. Para legislar en toda la república sobre... y para expedir las leyes del trabajo reglamentaria del artículo 123.

Es necesario hacer mención que originariamente la facultad de legislar en materia laboral se encontraba en el artículo 123 Constituciones, por así establecerlo el primer párrafo del texto original de dicho precepto.

Dicho criterio fue modificado en la tercera reforma del artículo 123, publicada en el diario oficial del 6 de septiembre de 1929, en la que se federaliza la legislación laboral y se agregó la facultad de los gobiernos de los estados para aplicar las leyes del trabajo, con excepción de la actividad de los ferrocarrileros, transporte de concesión federal, minería, hidrocarburos, trabajadores en el mar y zonas marítimas²⁹. El artículo 116. En su fracción V. señala que: “las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

Tal texto es producto de la única reforma que se ha hecho a este artículo realizada en 1987, con lo que queda precisada la diferenciación legislativa, en materia de derecho laboral Burocrático, en tres competencias, federal, estatal y municipal, acomodando el supuesto competencial en los artículos correspondientes.

El artículo 123 fue por mucho y tiempo la avanzada brillante de los derechos de los trabajadores en el ámbito constitucional, su estructura le ha permitido soportar los embates del tiempo.

El objetivo principal de este artículo es lograr la regulación obrero-patronal, a fin de armonizar en cuanto sea posible, los encontrados intereses del capital y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción. Dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores de todos los ramos de la industria. Para lograrlo dentro del mismo se facultó a los congresos de los estados para legislar sobre esta materia, además de que dentro del texto de este artículo se encuentra un cúmulo de regulaciones que buscan generar esa igualdad de clases, dando origen a infinidad de instituciones que se encargan de salvaguardar las relaciones obrero-patronales.

Con la creación de este artículo, México pasó a la historia mundial del derecho del trabajo, como el primer país que dio el rango constitucional a las

²⁹ Ídem P. 65

garantías sociales. Este citado artículo ha sido objeto de diversas reformas, siendo las más trascendentes las que a continuación se comentarán:

La que federaliza la legislación del trabajo, del 06 de septiembre de 1929.

La que establece la competencia estatal como regla general y como excepción la federal, del publicada el 18 de noviembre de de 1942. Desde luego la más importante, por el impacto que causó es la del 5 de diciembre de 1960, que agrega el apartado “B” para regular el trabajo de los empleados al servicio de los poderes de la unión y del gobierno del Distrito Federal.

La que crea las bases para la formación del INFONAVIT, publicada el 14 de febrero de 1972, la del 19 de diciembre de 1978, que establece el derecho al trabajo, la que reforma el apartado “B”, creando la fracción XVIII bis, para regular las relaciones de trabajo de los empleados de la Banca propiedad del gobierno, publicada el 17 de noviembre de 1982.

La que crea la Comisión Nacional para Salarios Mínimos, suprimiendo las Comisiones Regionales y salarios del campo, publicada el 23 de diciembre de 1986.

Es pertinente mencionar que los constituyentes que crearon el artículo 123, no establecieron apartados, dando como resultado un régimen único aplicable a todos los trabajadores, sin embargo los constituyentes no consideraron todas las relaciones laborales por existir. Por ejemplo, no previeron la regulación específica de los servidores del estado, tampoco la de los trabajadores al servicio de las universidades, por lo que fue necesario hacer una regulación en dos regímenes; la primera el apartado A, que se le denomina trabajo en general y el apartado B, que se le denomina régimen de excepción, “el primero establece preceptos de naturaleza tutelar, imperativas e irrenunciables. Son tutelares por que tiene por objeto proteger a una clase determinada; son imperativas por que se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así estrictamente su naturaleza contractual; y son irrenunciables porque ni siquiera los propios beneficiarios pueden declinar a su aplicación”³⁰.

³⁰ Dávalos Ortega, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. México. Porrúa. 1983. P. 61.

Las normas que integran el apartado “A” pueden clasificarse en los grupos siguientes:

1.- Normas tutelares del trabajador individual, es decir las reglas sobre las cuales se va a prestar el servicio. Dentro de las que encontramos las relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación de las utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias, etc.

2.- Normas tutelares de las mujeres y de los menores, son las que prohíben labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de menores de 12 años, y establecen una jornada reducida para los menores de 16 y descanso especial para las mujeres en estado de gravidez.

3.- Normas tutelares de derechos colectivo, son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora; la asociación profesional y la huelga.

4.- normas sobre la previsión social, como las relativas a los riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicios para la colocación de los trabajadores, habitaciones, escuelas, medidas contra el vicio y protección del patrimonio familiar.

5.- Normas sobre jurisdicción del trabajo, determinado las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales laborales y su competencia local o federal, según el caso.

Por lo que refiere al apartado B podemos decir lo siguiente:

El estado como toda persona jurídica colectiva, necesita de la participación del individuo o persona física, para que realice en particular sus tareas o cometidos, para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que le corresponden.

Por mucho tiempo se tuvo la idea que las relaciones entre el empleo público y los órganos del estado no podían ser objeto de reglamentación semejante y los tratadistas de derecho administrativo, se encargaron de señalar las características de la función pública y de los nexos que unen que unen al servicio público y al gobierno, muy diferentes a los del obrero con el empresario.

Por lo que Las relaciones laborales entre los trabajadores y los poderes de la Unión, así como en el Departamento del Distrito Federal, se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado 'B' del artículo 123 constitucional. A este respecto, no se puede hacer caso omiso de las llamadas Condiciones Generales de Trabajo que fija unilateralmente el titular de cada dependencia y sobre cuya formulación los representantes gremiales simplemente opinan. Tampoco debemos pasar por alto lo que dispone el artículo 89 de la Constitución en su fracción II, cuando al fijar las facultades del Jefe del Ejecutivo, lo autoriza a remover libremente a los empleados de la Unión cuyo nombramiento o remoción 'no estén determinados de otro modo en la Constitución o en las leyes'.

Los Estados de la República regulan el funcionamiento de sus órganos ejecutivo, legislativo y judicial, a través de sus leyes orgánicas de la administración pública local, de las leyes orgánicas de sus legislaturas y de las leyes orgánicas de sus tribunales superiores de justicia, respectivamente. Las relaciones de trabajo con sus servidores se habían normado tradicionalmente por las llamadas leyes del servicio civil.

Para poder entender con mayor facilidad el presente tema a continuación se mencionaran las principales similitudes y diferencias entre el apartado A y el apartado B; por lo que en primer término se darán las similitudes:

- a) la duración de la jornada es similar; ocho horas para la jornada diurna y siete para la nocturna.
- b) a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.
- c) en cuanto al monto ningún salario deberá ser inferior al mínimo en general para los trabajadores de toda la República.
- d) los trabajadores tendrán en todo momento el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Por lo que en cualquier momento podrán hacer valer el derecho a huelga.
- e) hay identidad en cuanto al aspecto de la estabilidad del empleo.
- f) en ambos apartados se contempla el derecho a la seguridad social y a la habitación, sin embargo su implementación es diferente.

Estas de manera general, son las similitudes más importantes de ambos apartados, a continuación, es pertinente señalar las diferencias que existen:

a) en cuanto al ámbito personal de validez de las normas en estricto sentido incluye a obreros, jornaleros empleados, domésticos, artesanos, los trabajadores regulados por el título sobre trabajos especiales, entre los cuales podemos destacar los académicos y administrativos de las universidades.

Por su parte la legislación burocrática comprende a los trabajadores de las dependencias de los poderes de la unión, del gobierno del Distrito Federal, de instituciones y organismos que tengan a su cargo funciones de servicios públicos a que se refiere el artículo 1º de la ley reglamentaria del apartado B, donde quedan excluidos los trabajadores del IMSS, que se basan en la legislación laboral surgida en el apartado A, igualmente quedan al margen los militares, marinos miembros de los cuerpos de seguridad y personal del servicio exterior que se rigen por sus propias leyes.

b) una figura en la cual confluyen la normatividad burocrática y las regulaciones laborales, en la relación jurídica de trabajo; sin embargo también hay algunas líneas divisorias, en la relación de trabajo burocrático esta se presenta entre un órgano del poder público y su origen lo es el hecho de figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales o en virtud del nombramiento.

c) la clase trabajadora en general, sujeta al apartado A, únicamente goza de un día de descanso por seis de labores, mientras que los trabajadores públicos gozan de la semana de 40 horas,

d) la ley federal del trabajo establece vacaciones de seis días como mínimo y que aumentará en dos por cada año hasta llegar a doce, después aumentará en dos por cada cinco años de servicios, sin embargo la vía de la contratación colectiva permite aumentar considerablemente el lapso vacacional, principalmente en las grandes empresas y de ciertos organismos descentralizados. En relación al apartado B este otorga como mínimo veinte días al año. Que en ocasiones es posible de ampliar cuando las características del trabajo a si lo merezcan.

e) la seguridad social que se basa en la legislación burocrática establece mayores requisitos y más difíciles de cubrir, que los establecidos por la ley del IMSS.

f) los problemas entre los sujetos del apartado A, se ventilan ante las juntas de conciliación y arbitraje que correspondan atendiendo a las normas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, mientras que los derivados de los conflictos entre el Estado y el trabajador, se ventilan en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en cuanto a los derivados entre el Poder Judicial de la Federación y sus empleados, son esclarecidas por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Estos en grandes rasgos son algunos de los puntos más destacados por cuanto hace a los ya citados apartados A y B en los que se divide el artículo 123 constitucional, siendo esto muy importante para poder conocer el origen y características que posee nuestro ordenamiento laboral, con el propósito fundamental de lograr abordar el tema materia del presente trabajo de investigación, por lo que a continuación se procederá a mencionar los puntos más relevantes de la Ley Federal del Trabajo.

3.2. Ley Federal del Trabajo.

Esta fue promulgada el 23 de diciembre de 1969 y fue publicada en el diario oficial de la federación el 1º de abril de 1970 e inicio su vigencia a partir del 1º de mayo de ese mismo año, originalmente estaba formada por dieciséis títulos, setenta y cuatro capítulos y novecientos dos artículos, de los cuales doce son transitorios.

Por disposición expresa su ámbito espacial de validez es nacional ya que tal y como lo establece en su artículo primero “sus receptos son de observancia general en toda la República”.

Aun cuando si origen es de índole Federal su aplicación por regla general corresponde a las autoridades locales y por excepción las autoridades Federales, tal y como aparece mencionado en los artículos 123 apartado A, fracción XXVI constitucional y 1º, 527 a 529 de la misma Ley Federal del Trabajo.

Esta Ley se encuentra dividida en ocho partes.

La primera que contiene los principios generales y lo procedimientos y factores de producción y aplicación de las normas laborales. Artículo 1º al 19.

La segunda regula las relaciones individuales de trabajo, formación, duración, suspensión, rescisión y terminación; las condiciones de trabajo, jornada, días de descanso, etc. Artículo 181 al 353.

La tercera parte norma las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coaliciones, sindicatos y federaciones, confederaciones, contratación colectiva, reglamento interior de trabajo, huelga, etc. Artículos 354 a 471.

La cuarta parte está reservada a la reglamentación de los riesgos de trabajo. Artículo 472 a 515.

La quinta corresponde a las prescripciones de las acciones de trabajo. Artículo 516 a 522.

La sexta corresponde a las autoridades del trabajo. Artículo 523 a 684.

La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo. Artículo 685 al 875.

Y por último la octava parte corresponde a las bases para determinar los casos de responsabilidades por parte de las autoridades, los patrones y los trabajadores y fija las sanciones aplicables al caso en concreto. Artículo 876 al 890.

La Ley Federal del Trabajo es el cuerpo de leyes que regula la materia del trabajo, la cual posee una naturaleza ya que por una parte es de tipo reglamentaria y por otra es orgánica.

Tiene el carácter de reglamentaria en cuanto hace en cuanto detalla las prescripciones contenidas en el artículo 123 A, para facilitar su aplicación. Pero además de esa característica es una ley orgánica pues regula la estructura y funcionamiento de los órganos creados en las fracciones VI, IX, XII y XX del citado artículo 123 A. lo cual nos hace suponer que al regular al artículo 123 A constitucional y por haber sido dictada por el congreso de la unión, que Ley Federal del Trabajo que emana material y formalmente de la constitución.

3.3. Reglamentos en materia del trabajo.

Nuestros tribunales y la doctrina se han unificado en el sentido de considerar que el artículo 89 fracción I, de la constitución instituye a favor del presidente de República, la facultad reglamentaria, al disponer que debe de proveer en la esfera administrativa de la correcta observancia de las leyes, esta facultad a su vez debe de ser valorada mediante la ratificación de los secretarios del despacho encargados del ramo que corresponda.

La suprema corte de justicia de la Nación, ha sostenido que para que tengan fuerza obligatoria los reglamentos deben de ser, por un parte promulgados, si no lo son, estos carecerán de fuerza obligatoria; y por otra parte deberán de ser publicados en el diario oficial de la Federación.

Una vez hecho lo anterior tendremos que decir que durante la vigencia de nuestra Ley Federal del Trabajo, del proceso reglamentario del ejecutivo de la Unión ha emanado los reglamentos siguientes:

Artículos reglamentados de la LFT.	Denominación del reglamento.	Fecha de publicación en el diario oficial de la federación.
	Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.	14 de julio de 1972
103 bis.	Reglamento del Fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores.	2 de mayo de 1974.
121 y 122.	Reglamento para las objeciones de los trabajadores a la declaración anual para determinar la renta gravable presenta el patrón a la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.	2 de mayo de 1975.

530 a 536.	Reglamento de la Procuraduría de la defensa del trabajo.	2 de junio de 1975.
132 fracción XXV.	Reglamento del consejo Nacional para promover la cultura y recreación entre los trabajadores	10 de julio de 1975.

3.4. Riesgos de trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente trata en su título noveno lo concerniente a los riesgos de trabajo, tomando como base la teoría del riesgo de la empresa, teniendo como consecuencia el abandono de la teoría del riesgo profesional, la cual era considerada por la Ley de 1931, con la implantación de dicha teoría, se dieron grandes cambios e innovaciones a la materia, siendo la primera el cambio de terminología, ya que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, eran conocidos como riesgos profesionales, sido agregados también los términos de enfermedad de trabajo y riesgo de trabajo, los cuales han sido dados con anterioridad en el capítulo anterior.

Otro de los cambios que trajo consigo la adopción de la teoría de la responsabilidad de la empresa fue la creación de las excluyentes de responsabilidad, así mismo permitió un aumento del 25% en cuanto al monto de las indemnizaciones sobre la valuación ordinaria, porque la idea del riesgo profesional pone a cargo del mismo patrón. Sin embargo la teoría del riesgo de la empresa lo hace responsable no solo los ocurridos por efecto del trabajo, sino por su falta inexcusable.

En caso de riesgos de trabajo, según lo señala la citada teoría, la indemnización que se cubre al trabajador es parcial, por tratarse de responsabilidad objetiva y la ley actual fija un tope con el objeto de dar uniformidad al pago de dichas indemnizaciones³¹.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 473, de la Ley Federal del Trabajo Vigente, los riesgos de trabajo son: los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Por lo que

³¹ Cavazos Flores, Baltazar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. 2a edición. Trillas. México 1994. P.65.

atendiendo al concepto establecido por la Ley, podemos apreciar que esta clasifica a los riesgos de trabajo en dos: accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo. Por lo que tenemos que decir que:

3.4.1. Accidentes de trabajo.

Con esta locución se denomina a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar o el tiempo en que se preste, tal y como lo establece el artículo 474 Ley Federal del Trabajo.

La doctrina y la legislación comprenden en toda definición de accidente de trabajo, a las contingencias que se actualicen y afecten al trabajador cuando éste se traslade directamente de su domicilio a su centro de labores y viceversa. Existe coincidencia doctrinal al designar a esta modalidad de los accidentes como accidentes 'in itinere', en virtud de que suceden en el tiempo y ruta de traslado ('tempus in itinere') hacia las labores diarias, como si de hecho se hubiera iniciado ya la jornada de trabajo.

Los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo integran el rubro conocido como riesgos de trabajo. Largo fue el camino y arduo el esfuerzo de los trabajadores para que el patrón y la economía, quienes de hecho ponen los medios para que el riesgo se realice, aceptarán coadyuvar con la sociedad y con el Estado, en el otorgamiento de protección e indemnizaciones a los operarios víctimas de algún percance motivado por el vínculo laboral.

3.4.2. Enfermedad de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 475 la define como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

De la Cueva, miembro de la comisión redactora del código laboral vigente, señala que los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1931 incurrieron en una

incongruencia, al definirla como enfermedad profesional, ya que según su razonamiento están en un error "porque los accidentes y las enfermedades son dos especies del genero riesgos de trabajo"; sin embargo, nunca se habla de accidentes profesionales. El mismo autor, en un ensayo realmente pionero en la doctrina mexicana (1934), expresa que el fundamento de la teoría del riesgo profesional está en la relación causal entre los riesgos creados por el sistema de producción y los accidentes o enfermedades de que es víctima el obrero; si suprimimos esta relación causal destruimos la teoría y será preciso elaborar otra; no puede desaparecer la relación causal y subsistir la teoría del riesgo profesional que descansa precisamente en esa relación.

3.5. Tipos de incapacidades.

Es importante considerar que tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades de trabajo pueden traer consigo diversas consecuencias como lo pueden ser:

- a) La pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo, (incapacidad temporal, art. 478 de la Ley Federal del Trabajo);
- b) Una disminución de dichas facultades o aptitudes para trabajar, (incapacidad permanente parcial, art. 479 de la Ley Federal del Trabajo) ;
- c) La pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilitan para poder desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida del trabajador, (incapacidad permanente total, art. 480 de la Ley Federal del Trabajo); y
- d) La muerte.

Y en atención a lo anterior, el artículo 482 de la Ley Federal del Trabajo, establece que "las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomaran en consideración para determinar el grado de la incapacidad".

Así mismo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 481, señala que los estados anteriores, como la indiosincracia (es decir la forma de ser), taras (defecto psíquico de carácter hereditario), discrasias (estado vicioso de los humores del cuerpo), intoxicaciones o enfermedades crónicas no son causa para disminuir el grado de incapacidad ni las prestaciones a que tenga derecho el trabajador.

Las disposiciones sobre reglas de trabajo son aplicables a todas las relaciones laborales, excepto a lo establecido en los talleres familiares, de conformidad a lo establecido por el artículo 472 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que el trabajador que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho a recibir:

- 1.- Asistencia médica y quirúrgica;
- 2.- Rehabilitación;
- 3.- Hospitalización
- 4.- Medicamentos y material de curación;
- 5.- Los aparatos de ortopedia y prótesis;
- 6.- Indemnización de acuerdo a lo establecido por el artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo.

Causas excluyentes de responsabilidad.

Existe para él para el patrón según el artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo algunas causas que le excluyen de su responsabilidad y estas son las siguientes:

- I) Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II) Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción médica;
- III) Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por si solo o de acuerdo con otra persona; y
- IV) Si la incapacidad es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

Solo en estos casos el patrón quedará únicamente obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico, el hecho de que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo, que el accidente ocurriera por torpeza o negligencia del trabajador, o por algún compañero de trabajo o tercera persona, no excluye al patrón de la responsabilidad.

Esta misma idea de la responsabilidad patronal se hace evidente en el artículo 480 de la Ley Federal del Trabajo, al imponer al patrón un pago de un veinticinco por ciento más del monto de la indemnización cuando hay falta inexcusable de este, por ejemplo cuando no adopte las medidas adecuadas para evitar su repetición, o bien si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y este no adopta las medidas necesarias para prevenirlo.

Cada una de las distintas incapacidades que se han mencionado trae consigo el pago de una cantidad distinta por concepto de indemnización, lo cual será tratado en el punto siguiente.

3.6. Indemnizaciones por riesgos de Trabajo.

Para calcular el monto de la incapacidad, producida por un riesgo de trabajo, primero se tiene que determinar el tipo de incapacidad, por lo cual debemos de recordar que estas son: temporal, permanente parcial y permanente temporal, ya que para el caso de que el trabajador sufra una incapacidad temporal, éste tendrá derecho a una indemnización equivalente al pago integro que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar, cuyo pago se hará a partir del primer día de la incapacidad. Tanto el patrón como el trabajador podrán pedir cada tres meses revisión médica, si es que el trabajador no está en condiciones de regresar al trabajo, con el objeto de determinar si seguirá sometido al tratamiento médico y de gozar de igual indemnización o procede declarar una modificación al tipo de incapacidad y al monto de la indemnización.

Si el riesgo produce una incapacidad permanente parcial, la incapacidad consistirá de acuerdo a lo establecido por el artículo 492 de la Ley Federal del Trabajo, en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de incapacidades,

establecida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, misma que deberá de pagarse si la incapacidad hubiere sido permanente total, en razón de dicha atabla se establece con mínimos y máximos para cada caso, “lo que en realidad concede a los médicos un margen de discreción para que determinen tomando en cuenta la edad del trabajador, importancia de la incapacidad, la mayor o menor aptitud del trabajador para ejercer actividades remuneradas semejantes a las de la profesión u oficio del trabajador y si el patrón se ha preocupado por la reeducación del trabajador”.³²

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje, podrá aumentar la indemnización hasta el monto que le correspondería por incapacidad permanente total, pero habar de tomar en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una categoría similar, susceptible de generarle ingresos semejantes, en ningún caso la reunión de dos incapacidades obliga al patrón una indemnización superior a la incapacidad permanente total.

La incapacidad permanente total impone al patrón la responsabilidad de cubrir al trabajador una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario, sin que de la suma que resulte puedan deducirse las cantidades entregadas durante el tiempo en que se encontró temporalmente incapacitado. Cantidad que se encuentra debidamente topada al importe de dos veces el salario mínimo general vigente al área geográfica que corresponda.

Esto estará sujeto a lo establecido por el artículo 497 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que el trabajador será revisado si el patrón o el trabajador, lo solicitan, esto con el fin de aumentar o disminuir el grado de riesgo que sirvió de base para la determinación de la incapacidad.

Los trabajadores incapacitados además tienen derecho a ser repuestos en su empleo, siempre que se presenten dentro del año siguiente a la fecha en que se determino su incapacidad, e inclusive, si no pueden realizar el mismo trabajo, a que se les proporcione otro compatible a su estado físico. Para esto último será

³² De Buen. Op. Cit. P. 599.

preciso que en el contrato colectivo de trabajo se establezca esa posibilidad. Cuando un trabajador haya recibido la indemnización correspondiente a la incapacidad permanente,

Para esto último será preciso que en el contrato colectivo de trabajo se establezca esa posibilidad. Cuando un trabajador haya recibido la indemnización correspondiente a la incapacidad permanente, no tendrá derecho a exigir la reposición.

Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá dos meses de salarios por conceptos de gastos funerarios y la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la cantidad que recibió el trabajador por concepto de la incapacidad temporal, ni considerando el pago que por pago de prima de antigüedad le corresponde de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

Haciendo la aclaración de que acuerdo a lo establecido por el artículo 483 de la Ley Federal del Trabajo, las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la indemnización se pagará a la persona o personas de las señaladas en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, artículo materia del presente trabajo de investigación y el cual será estudiado en capítulos posteriores.

Capítulo. 4.

Procedimiento especial para la designación de beneficiarios, establecido por la Ley Federal del Trabajo.

4.1. Concepto de procedimiento.

Para iniciar con este punto tenemos que hacer una distinción en los conceptos de proceso y de procedimiento, para ello debemos citar que en la práctica forense, se tiende a usar como sinónimos los conceptos de proceso, procedimiento y juicio, sin embargo esta concepción es errónea, ya que “el término proceso equivale a dinamismo actividad, por lo que se puede llegar a hablar de procesos biológicos, físicos, químicos, etc.; sin embargo al aplicar esta locución al ámbito jurisdiccional, implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador para la obtención de una resolución vinculativa”³³.

Por lo que es conveniente precisar que el proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho, en un caso controvertido, como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte; es decir comprende el aspecto puramente declarativo, como el ejecutivo, ya que este carecería de toda razón de ser si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para lograr la total y completa satisfacción del derecho declarado.

Ahora bien para lograr entender lo que es el proceso, es necesario conocer el concepto de juicio, lo cual de acuerdo a las palabras del maestro Cipriano Gómez Lara, “el juicio no es un concepto esencialmente procesal, porque todo proceso presupone un juicio, pero no todo juicio desemboca necesariamente en un proceso; es decir el juicio no tiene esencia procesal”³⁴. Ya que el proceso viene a ser el medio de solución a los conflictos, el cual permite el equilibrio entre las relaciones jurídicas contrapuestas que por su choque, entre ellas amenazan la paz social, por lo que para poder concebir la idea de juicio tenemos que acogernos a lo establecido por el maestro Carnelutti quien afirma que el juicio es el conflicto

³³ Tena Suck, Rafael. *Et al. Derecho Procesal del Trabajo*. 6ª edición. Trillas. México, 2007. P. 13

³⁴ Gómez Lara, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. 2ª edición. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1979. p17

de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro. Así pues y en tenor a la definición dada podemos señalar que es la más adecuada para comprender de una manera más clara y concreta lo que es el juicio. Por otra parte y entrando al concepto del proceso el maestro Jaime Guasp, nos dice que el proceso es “una sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello”³⁵.

4.2. Concepto de procedimiento.

Así mismo la doctrina contemporánea distingue entre el proceso y procedimiento, tomando el primero de ellos como relación o situación, es el principio o la idea jurídica directriz, mientras que el procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

Es decir el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; mientras que el procedimiento es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso. Por otra parte el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es el continente, por lo que podemos afirmar que tanto el juicio, como el procedimiento son el contenido mientras que el proceso es el continente.

Por lo que de la explicación anterior podremos decir que el procedimiento es el desarrollo real de de un caso en que se ha planteado una determinada controversia, señalando que cada procedimiento presentara aspectos de singularidad que, al grado de que, todo procedimiento, en el caso en concreto, es diferente a cualquier otro, no hay dos procedimientos iguales aunque estén regidos por lineamientos legales que corresponden a un determinado proceso.

4.3. Tipos de procedimiento.

Para iniciar con el estudio de estos puntos debemos de aclarar que existen una gran variedad de procedimientos en materia laboral, por citar algunos tenemos que la Ley Federal del Trabajo contempla los de ejecución, de conflictos

³⁵ Tena Suck, Rafael. Op cit. P.14.

colectivos de naturaleza económica, de huelga, de ejecución de embargo, para procesales o voluntarios, sin embargo los dos más empleados son el ordinario y el especial, los cuales serán tema de estudio de este apartado y los sucesivos, para ello es pertinente señalar que el órgano encargado de resolver todos y cada uno de ellos es la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea en el ámbito Federal o Local, según sea el caso.

Por ello daremos inicio con precisar las etapas y características del procedimiento ordinario.

4.3.1. Ordinario.

El procedimiento ordinario, rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial, es decir constituye la regla especial y las excepciones se rigen por los procedimientos específicos, los cuales han sido señalados con antelación.

En el procedimiento ordinario no se crean en los laudos condiciones nuevas de trabajo, como en los conflictos económicos, sino que se aplican las disposiciones legales al caso en concreta, dirimiendo la controversia planteada por las partes.

Ahora bien es importante precisar que el procedimiento ordinario se inicia con la simple presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de partes, la cual turnara al pleno o a la junta especial correspondiente interrumpiendo con ello el termino de prescripción, no obstante que la junta sea incompetente.

En el derecho procesal del trabajo no se exigen formalidades en las comparecencias o promociones, esto debido a su flexibilidad y sencillez, sin embargo la demanda deberá de formularse por escrito acompañando una copia a los demandados para correrles traslado, con el objeto de que conozcan las pretensiones del actor, quedando debidamente emplazados a juicio.

En la demanda se plantearan todas aquellas pretensiones así como los hechos en las que se fundan.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, se dictara el acuerdo de admisión, el cual señalara hora y día para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual de acuerdo a la Ley, deberá de celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación. En el acuerdo de admisión se ordenara notificar personalmente a las partes con un mínimo de diez días de anticipación, mediante el acto formal denominado emplazamiento, a efecto de brindarle al demandado la oportunidad de preparar la contestación a la demanda y recabar las pruebas pertinentes, en caso de no haber transcurrido el tiempo necesario para la celebración de la audiencia, la junta señalara nuevo día y hora para la celebración de la misma.

Por otra parte en el acuerdo de admisión de la demanda deberá de consignarse el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio y por perdido su derecho de ofrecer pruebas, en el caso de no concurrir a la audiencia.

En la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes podrán intervenir desde el momento de ser presentación siempre y cuando la junta no haya dictado el acuerdo que concluya la etapa procesal.

El procedimiento ordinario se rige de la siguiente manera.

ARTICULO 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

III. 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 una sola vez, la suspenderá y fijará su

reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

V. si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Artículo 877. La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de conciliación, citara a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollara conforme a las normas siguientes:

I. El presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si estas 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 cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

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 de 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 controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos 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 hiciere 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, este procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la junta acordara 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 pasara 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 declarara cerrada la instrucción.

Artículo 879. La audiencia se llevara a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si 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.

Artículo 880. 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.

Artículo 881. Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Artículo 882. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes termino para alegar y se dictara el laudo.

Artículo 883. la junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalara día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenara, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya

solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictara las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido. Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la junta considere que no es posible desahogaras en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalara los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevara 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 comunicara 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.

Artículo 885. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan

pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarara cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulara por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. los puntos resolutivos.

Artículo 886. Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregara una copia a cada uno de los miembros de la junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Artículo 887. Transcurrido el termino a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el presidente de la junta citara a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro

de los diez días siguientes al en que hayan concluido el termino fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

Articulo 888. La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevara a cabo en sesión de la junta, de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;

II. el presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.

Articulo 889. Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevara a la categoría de laudo y se firmara de inmediato por los miembros de la junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenara al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.

Articulo 890. Engrosado el laudo, el secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnara el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

4.3.2. Especial.

Los procedimientos especiales tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, o bien por su menor cuantía, que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador o por que las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso.

Los conflictos que se atienden por esta vía son:

- a) Otorgamiento de fianzas o la constitución de depósitos para garantizar la prestación de trabajadores mexicanos fuera de la república, art. 28 frac. III. De la Ley Federal del Trabajo.
- b) Arrendamiento inmobiliario patronal y sus consecuencias. Art. 151 de la Ley Federal del Trabajo.
- c) Determinación de la antigüedad del trabajador y su inconformidad con la misma, art. 158 de la Ley Federal del Trabajo.
- d) Repartición o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido, art. 204 fraques IX.
- e) Repartición de los trabajadores de los buques y pago de salarios hasta restituirlos a puerto, en caso de pérdida del buque por apresamiento o siniestro. Art. 209 frac V. E indemnización por no proporcionar el trabajo.
- f) Trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque otorgando el importe del salario por los días trabajados y bonificaciones adicionales, art. 210 de la Ley Federal del Trabajo.
- g) Repartir o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, garantizando el pago del salario y gastos de viaje, art. 236 frac III de la Ley Federal del Trabajo.
- h) Determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo, art. 389 de la Ley Federal del Trabajo.
- i) Determinar la administración del contrato Ley, art. 418 de la Ley Federal del Trabajo.
- j) Subsanan omisiones del reglamento interior del trabajo o revisar sus disposiciones que se estimen contrarias a las normas de trabajo, art. 424 fraques. IV de la Ley Federal del Trabajo.
- k) Terminación definitiva de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física mental o muerte patronal; agotamiento de materia prima; concurso o quiebra que motive cierre o reducción del trabajo.

- l) Suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física o mental, o muerte del patrón, falta de materia prima objeto de una industria extractiva y en los casos de concurso o quiebra legalmente declarados, art. 427 fracs. I, II, IV, de la Ley Federal del Trabajo.
- m) Autorización para obtener la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, que originen reducción de personal y para determinar las indemnizaciones que les correspondan a los reajustados, art. 439 de la Ley Federal del Trabajo.
- n) **Indemnizaciones por riesgos de trabajo en que tenga que investigarse la dependencia económica, residencia y demás diligencias que sean necesarias para el derecho personal y determinar el pago correspondiente, art. 503 de la Ley Federal del Trabajo.**
- o) Resolver sobre la designación del médico, en caso de oposición de los trabajadores en contra del que designe la empresa, art. 505 de la Ley Federal del Trabajo.
- p) Conflictos que tengan como fin el cobro de prestaciones de menos de tres meses de salario art. 600 de la Ley Federal del Trabajo.
- q) Reducción de la jornada de trabajo, que a juicio de la Junta, se considera inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo, art. 5 frac. III de la Ley Federal del Trabajo.
- r) Acciones individuales o colectivas derivadas de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento a los trabajadores, art. 153 frac. X de la Ley Federal del Trabajo.
- s) Pago de la prima de antigüedad, cuando únicamente se demanda el pago de esta prestación, art. 162 de la Ley Federal del Trabajo.
- t) Pago de los gastos de traslado a los tripulantes aeronáuticos, incluyendo a la familia, así como el menaje de casa y objetos personales, cuando el trabajador sea cambiado de su base de residencia.

Integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los procedimientos especiales.

Para la tramitación y solución de los procedimientos especiales la junta se integra con el auxiliar y los representantes de los trabajadores y patrones, salvo en los casos señalados en los incisos h, i, j, k, l y m, en los que deberá de intervenir el presidente, por tratarse de acciones de naturaleza colectiva, art. 897 de la Ley Federal del Trabajo.

4.4. Etapas del procedimiento especial y su fundamento.

Los procedimientos especiales se tramitan de acuerdo a lo establecido por lo a artículos 892 a 899, de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

- a) El procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta citará con diez días de anticipación a una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resoluciones, la que deberá de efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la presentación de la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la designación de beneficiarios). Art. 893 de la Ley Federal del Trabajo.
- b) Si no concurre el demandado se tendrá por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley, art. 894 de la Ley Federal del Trabajo.
- c) La audiencia de Conciliación, Demanda y excepciones, Pruebas y Resolución, se celebrará al tenor de los siguientes principios:
 - La junta procurara avenir o conciliar a las partes.
 - De no existir conciliación, las partes expondrán lo que consideren pertinente, formularán sus peticiones, ofrecerán y rendirán las pruebas admitidas.
 - Concluida la recepción de las pruebas, la Junta recibirá los alegatos y dictara la resolución; no obstante lo anterior; el procedimiento especial puede tener

variantes en los conflictos intersindicales que requieren el desahogo del recuento o de las convocatorias a los beneficiarios, que implique que la resolución se dicte de inmediato, art. 895 de la Ley Federal del Trabajo.

- d) De no concurrir el actor a la audiencia, se tendrá por ratificado su escrito inicial y; en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.
- e) Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios se suspenderá la audiencia y se reanudará dentro de los quince días siguientes a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar pruebas con los hechos que están controvertidos. Art. 896 de la Ley Federal del Trabajo.
- f) En caso de muerte por riesgo de trabajo, la Junta solicitará al patrón le proporcione el nombre y domicilio de los beneficiarios que tengan registrados y podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia, empleando los medios de comunicación que estime oportunos con el objeto de convocar a las personas que dependan económicamente del trabajador fallecido, a fin de que se definan los derechos respectivos. Art. 898 de la Ley Federal del Trabajo.

En lo que sean aplicables se observarán complementariamente las disposiciones que regulen las pruebas y el procedimiento ordinario. Art. 899 de la Ley Federal del Trabajo.

Capítulo. 5.

Reforma al artículo 501 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

5.1. Análisis del artículo 501 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Para iniciar con el análisis de este artículo es pertinente precisar dos conceptos que van a ser muy importante dentro del presente capítulo, siendo estos los de beneficiario el cual ya fue establecido y analizado en el capítulo primero en el punto 1.5. Razón por la cual solo tendremos que establecer que:

Beneficiario es La persona que percibe una indemnización o una ayuda económica por la muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional. La persona a quien un trabajador designa para recibir determinados beneficios derivados de una relación laboral.

Y del mismo modo tenemos que dar el concepto de lo que significa la dependencia económica, ya que este término va a ser muy utilizado a lo largo del presente capítulo además de ser el punto medular que motiva y da su esencia al presente trabajo de investigación, para ello tenemos que citar lo establecido por la Tesis aislada número I. 1º. T.37 L, perteneciente a la novena época y establecida por los Tribunales Colegiados de Circuito, de fecha abril de 1996, publicada en semanario Judicial de la federación y su gaceta. Misma que tiene como rubro BENEFICIARIO ES DEL TRABAJADOR FALLECIDO. CONNOTACION DEL TERMINO “DEPENDENCIA ECONOMICA”.

El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo establece “tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte: I.- la Viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora...”, luego la connotación “dependencia económica” se traduce en la obligación que corría a cargo del extinto trabajador en procurar el sustento necesario para satisfacer las necesidades normales de orden material y cultural de quien dependía de él. Lo cual no implica que si su derechohabiente cuanta con algún ingreso pueda desaparecer su obligación natural de procurarle su sustento.

Una vez hecho lo anterior tenemos que iniciar con el estudio del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, destacando desde este momento que el punto importante del mismo va a ser lo referido en su fracción I, por lo cual es imperante transcribir el contenido del citado artículo, a efecto de ir determinando todas y cada una de las partes que lo integran.

Artículo 501. Tendrán derecho de 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 tiene 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 establecidos en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él;

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

Es en la fracción I de este artículo donde haremos el estudio de su contenido por lo cual debemos de destacar que menciona como posible beneficiarios de los derechos del extinto trabajador a las siguientes personas:

- a) La viuda;
- b) El viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más; y

c) Los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tiene una incapacidad de 50% o más.

De esta prelación de personas es donde surge la idea de modificar dicha fracción, ya que esta impone distintos requisitos a cada uno de los individuos que pudieran ser considerados como beneficiarios, lo cual el momento no parece ser tan grave sin embargo, dicho apartado esta violándoles garantías constitucionales, al privarlos del derecho de poder exigir las prestaciones por muerte del trabajador, por el hecho de no cumplir con requisitos muy específicos los cuales se encuentran establecidos por la Ley Federal del Trabajo y muy en especial en el artículo en comento, siendo estos: la dependencia económica y tener una incapacidad del 50% o más.

Lo cual produce efectos al momento de iniciar el procedimiento especial, ya que al momento de intentar hacer valer su derecho, la falta de los mismos evita que se puedan cobrar todas y cada una de las prestaciones generadas por el extinto trabajador, lo cual ante la ausencia de personas que puedan exigirlos derivan en la participación y goce de esas cantidades por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, y en el peor de los casos la omisión del patrón a cubrir dichas cantidades, al no haber persona alguna que le reclame las mismas, por ello es necesario modificar el texto de la fracción primera del artículo 501 de la Ley Federal del trabajo, ya que el mismo cuenta con diversas irregularidades que violan las garantías individuales de las personas mencionadas en él, tal y como se expondrá en el punto siguiente:

5.2. Ineficacia del artículo 501 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando un trabajador fallece y antes de este acontecimiento había devengado ciertas prestaciones de carácter económico y las mismas no le habían sido cubiertas, sus beneficiarios tendrán derecho de exigir y percibir dichas prestaciones.

Los efectos jurídicos-laborales que se originan a raíz de la muerte de un trabajador, son regulados por el Derecho del Trabajo en forma autónoma, con normas propias y sin injerencia de ninguna otra rama del derecho, según se

desprende del texto del artículo 115 de la Ley que establece...”Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar con los juicios, sin necesidad del juicio sucesorio”.

Sin embargo, la Ley adolece de un defecto, que consiste en que si bien establece un derecho de los beneficiarios de percibir las prestaciones de carácter económico que no hubieran sido pagadas al extinto trabajador, no establece el procedimiento para determinar quienes tienen derecho a recibir dichas prestaciones. La Ley establece dicho procedimiento solo para los casos de muerte por riesgo de trabajo, por lo que opinan los autores Trueba Urbina y Trueba Barrera, que habrá de recurrirse a la regulación de muerte por los riesgos de trabajo.

Néstor de Buen se pronuncia por una solución analógica al sostener que “estamos entonces, en presencia de una laguna de la Ley. Evidentemente habrá de colmarse de conformidad con lo ordenado por el artículo 17 nos parece obvio que habrá de integrarse esta laguna, mediante la analogía, esto es, con el apoyo de disposiciones que regulan casos semejantes y, por lo tanto, parece que las normas de donde habrá de extraer el principio inspirador serán, precisamente, las relativas a los beneficiarios por riesgos profesionales”³⁶

Para precisar quiénes tienen el carácter de beneficiarios y su orden de prelación en casos distintos al señalado, el fundamento es el artículo 17 de la Ley que establece que: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad”

La sucesión laboral implica la transmisión de derechos de una persona a otra, y opera siempre y cuando dichos derechos sean impersonales, pues en caso contrario no se daría la sucesión, sin embargo nuestra Ley laboral prevé esa situación dando una prelación, para aquellos que en un determinado momento

³⁶ De Buen. Op cit. p. 585

puedan sentir que tienen un derecho a recibir esas prestaciones tal y como lo regula el artículo 501.

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

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

II. Los ascendientes que 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, concurrirán 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 libre 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 uno dependía de él; y

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

Como se puede apreciar en la fracción primera de este artículo se hacen especificaciones, de cómo debe de ser el orden para determinar quienes pueden ser considerados como beneficiarios de los derechos generados por el trabajador.

Si bien es cierto en el citado artículo se establecen los lineamientos básicos o elementales para poder ser considerado, como beneficiario, en el mismo, se establece de manera muy específica quienes pueden concurrir a reclamar la indemnización del trabajador o trabajadora, que en sí tienen implícito la limitante de que en caso de ser el viudo, deberá de haber sido dependiente económico o tener una incapacidad del cincuenta por ciento o más, esto quiere decir que si no se está dentro de este supuesto, no puede concurrir a solicitarla,

hecho que vulnera las garantías jurídicas de legalidad y seguridad jurídica del viudo, ya que es preciso señalar que en la actualidad y dada la situación económica del país y en combinación con los cambios en la forma de pensar de la sociedad mexicana, donde es difícil aceptar esa idea de que se dependa al cien por ciento de alguien; ya que es muy común que ambos cónyuges deban de estar contribuyendo económicamente al hogar para la subsistencia de ambos, así como de los hijos en caso de haberlos, por lo que es realmente importante destacar ese requisito inocuo, para la procedencia de la reclamación que tenga por propósito el reclamar las prestaciones que haya generado la extinta trabajadora.

La Ley federal del Trabajo adolece de una reglamentación específica y equitativa para el caso de la designación de los beneficiarios en caso de muerte del trabajador, ya que la misma solo reglamenta el procedimiento de una manera general, contemplando únicamente el supuesto de que la causa de la muerte, haya sido consecuencia o como resultado de un riesgo de trabajo, siendo este el procedimiento al que se acudirá para determinar a los sucesores y/o beneficiarios en los demás supuestos en caso de muerte de un trabajador, además de que excluye de una manera arbitraria a determinadas personas por no cumplir con los requisitos de dependencia económica y de incapacidad.

Es entonces que se determina que la Ley Federal del Trabajo y específicamente en el artículo 501 fracción I no respeta la voluntad del trabajador, dictando y estableciendo el derecho de prelación mediante el cual se van a destinar las prestaciones no pagadas al trabajador en vida y a las cuales tenía derecho, mismas que se deberán percibir según el orden establecido en el citado artículo.

Entendemos entonces que la Ley Federal del Trabajo substituye la voluntad del trabajador en cuestión de designación de sucesores o beneficiarios. No obstante existe la posibilidad de que el trabajador sea el que designe a los beneficiarios, y esto puede ser solo en los casos en que los contratos colectivos de trabajo lo estipulen, y en el caso de que no se pudiera cumplir con la voluntad del trabajador, como por ejemplo la muerte del beneficiario entonces estamos a la aplicación de lo dispuesto por el mismo 501 de la Ley.

Esta posibilidad es discutible, pues aunque se puede argumentar que la voluntad del trabajador expresada en el contrato colectivo de trabajo le está favoreciendo; pues está destinado el producto de su trabajo a quien él desea; por otro lado, se alza en contra de lo anterior el argumento de la dependencia económica establecido por el legislador y plasmado en la Ley, el cual trata de proteger a las personas que dependen económicamente del trabajador.

La posición que debe de respetarse es la establecida por la Ley y deberá serlo en tanto no se establezca en forma general el orden de prelación de los sucesores y beneficiarios y el procedimiento para su designación con respecto a los casos de muerte que no sean a causa de los riesgos de trabajo.

Resulta complicado determinar la naturaleza jurídica de la designación de beneficiarios, ya que el trabajador no tiene ningún derecho a designar beneficiario, ni tiene el en sí, derecho a ninguna indemnización que forme parte de su patrimonio, pues la misma formará parte de su patrimonio al morir, patrimonio que pasara a manos de sus beneficiarios y en el caso mencionados del contrato colectivo de trabajo se ha sostenido que debe de prevalecer lo dispuesto por la Ley.

5.3. Reforma propuesta.

Como hemos visto y determinado en los razonamientos hechos en los dos apartados anteriores pasamos a la parte medular del presente trabajo.

El legislador si bien es cierto procuro que los derechos del trabajador estuviesen siempre a salvo, sin embargo la verdad es que, siempre se ha dicho que el derecho está en constante adaptación de las necesidades del mundo moderno, tal y como lo podemos ver en el caso de que las pruebas que se pueden ofrecer en juicio, las cuales se apoyan mas y mas en los adelantos tecnológicos que tenemos a la mano día con día.

En ese entendido es que surge la propuesta que derivo el presente trabajo, se puede entonces pensar en proteger de una manera lógico jurídica, con estricta aplicabilidad de derecho, lo que nos permite considerar de la siguiente manera:

Partamos del hecho que la Ley Federal del Trabajo establece un procedimiento especial para designar a los beneficiarios y como lo mencionamos determinado de un riesgo de trabajo que derive la muerte del trabajador, si nos damos cuenta es que solo se contempla el supuesto determinado de riesgo de trabajo, pero que pasa si el trabajador consciente de lo que implica vivir en un mundo en el cual, no solo de un riesgo puede concluir la vida del mismo.

Derivado de los acelerados cambios de la sociedad misma, ¿Por qué no pensar entonces en la aplicación de los principios generales de derecho?, o en su caso, ¿los principios generales de justicia social, no pueden tener cavidad en estos tiempos?

Es cierto que la Ley Federal del Trabajo como lo mencionamos anteriormente, adolece de un procedimiento especial para determinar a los sucesores o beneficiarios de los derechos del trabajador a su muerte, pero como es sabido de todos los que conocen o inician sus estudios en esta gran disciplina que es el Derecho y mas en especifico el Derecho Laboral.

Además de que impone requisitos que complican el hacer valer un derecho a determinadas personas, lo que nos demuestra que dicho artículo requiere de una modificación extensa, ya que el tiempo actual y de acuerdo a las ideas de igualdad de género así como a la protección de las garantías individuales de todos y cada uno de los habitantes de este país, es evidente y digno de destacar que las condiciones que impone el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, específicamente en la fracción I, son contradictorias a estas ideas además de que del mismo modo van en contra de la misma constitución tal y como lo refiere, los artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establecen, respectivamente, que las garantías que consagran no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y condiciones que ella misma consigne, así como que el varón y la mujer son iguales ante la Ley.

Ahora bien, la igualdad ante la Ley, como principios de justicia, implican que las personas deben ser tratadas de la misma manera en iguales circunstancias, de forma que sólo puede otorgarse un trato distinto en virtud de situaciones relevantes que puedan justificarse, a fin de evitar el trato desigual; además esta

prerrogativa parte de la concepción de que la persona humana es la más importante, por lo que no está permitido hacer diferencias en razón de género, ni mucho menos por la edad.

En tal orden de ideas , es menester reformar el texto del artículo 501 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que al imponer cargas distintas al varón que pretende hacerse acreedor al total de prestaciones generadas por su cónyuge por viudez, respecto de las impuestas a la mujer, violan la garantía de igualdad jurídica entre el varón y la mujer contenida en los preceptos constitucionales, pues condicionan el otorgamiento de dichas prestaciones a que el beneficiario hubiese dependido económicamente de la derechohabiente, a diferencia de la beneficiaria da quien no se le exige dicho requisito. Dicha diferencia, por cuestión de género y las meramente económicas, evidencia no sólo el perjuicio hacia los beneficiarios de las trabajadoras aseguradas, quienes al igual que los trabajadores del sexo masculino. Así también es de destacar que dicho razonamiento puede ser aplicado al caso respectivo de los hijos mayores de edad, que no cumplan con esos requisitos, mismos que quedan fuera de la posibilidad de ser considerados como beneficiarios de los derechos del trabajador en el caso de muerte, por no reunir los requisitos de dependencia económica e incapacidad.

Por dichos razonamientos, expresados a lo largo de este trabajo de investigación, se propone reformar el texto de la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo. La cual se sugiere deberá quedar:

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

I. La viuda o el viudo y los hijos menores de dieciséis años del extinto trabajador y en caso de no haber, los hijos mayores de dieciséis que hagan valer su derecho;

Con esta propuesta se intenta dejar a salvo el derecho de los hijos mayores de edad que aun cuando no dependan económicamente de edad y no tengan una incapacidad física, dejándoles a salvo su derecho de reclamar el pago de las

prestaciones generadas por el extinto trabajador, respetando el derecho de aquellos que realmente lo requieran, imponiéndoles como único requisito el exigir dicho pago concurriendo a la audiencia respectiva, dejándole a la junta la facultad de resolver sobre ese orden de preferencia, así también es de destacar que en el texto de dicha fracción reformada se quitan los requisitos de dependencia económica y discapacidad para el viudo dejándolo en condiciones iguales a las que tienen la viuda en el caso.

El motivo de dicha reforma no es el privarle de la capacidad de ser designado como beneficiario a una determinada persona ni de privar de los beneficios a quien si los merezca, sino que es en un primer momento el igualar las condiciones para ser beneficiario en el caso del viudo y segunda dejar a salvo los derechos de los hijos mayores de edad para poder ser designados beneficiarios en el caso de que estos sean los únicos sobrevivientes al trabajador, respetando los principios generales del Derecho en cuanto hace a la protección de la familia y el cuidado y seguridad jurídica de los que la necesitan.

En relación a lo anterior se hace la aclaración de que con dicha reforma no se pretende privar o restringir sus derechos a las personas que cuenten con una discapacidad o que hayan dependido económicamente del extinto trabajador, sino que al momento de concurrir diversos beneficiarios se deberán tomar en cuenta solo en ese único caso el grado de dependencia económica.

III. Conclusiones.

1.- El Derecho del Trabajo como producto social, está debidamente supeditado a los acontecimientos que en la misma sociedad ocurren, por lo que surge de los distintos fenómenos políticos, sociales y hasta físicos. Todo ello con el fin de lograr el equilibrio entre el patrón y trabajador, con el objetivo principal de lograr el bien común y la paz social.

2.- Para poder determinar la existencia de una relación de trabajo es importante que se destaquen tres elementos sin los cuales no puede ser considerada como tal y estos son: el salario, la jornada y la subordinación.

3.- La Ley Federal de 1970, aclara los conceptos de enfermedad profesional y riesgo de trabajo. Así también adopta la teoría de la responsabilidad del patrón comprometiéndolo de una manera especial en la vigilancia de los preceptos mencionados en ella, además de establecer las causas de exclusión para ambas partes.

4.- El Derecho del Trabajo reconoce dos formas a través de las cuales se da la solución de los conflictos que surgen de la relación patrón- trabajador, siendo la primera de estas: el procedimiento ordinario, el cual es modo lógico de concluir un conflicto de intereses, de acuerdo a la Ley y la segunda es procedimiento especial, se refiere a aquellos tipos de procedimiento que requiere de especial tramitación siendo estos de igual manera establecido por la Ley Federal del Trabajo.

5.- El artículo 501 en su fracción primera de la Ley Federal del Trabajo, hace una distinción que viola las garantías individuales del viudo y de los hijos mayores de edad, que gozan de salud plena, al imponerles ciertos requisitos que de no cubrirse les privan del derecho de ser considerados como beneficiarios de los derechos y prestaciones generados por el extinto trabajador o trabajadora.

6.- El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción I, impone a los hijos mayores de edad y al viudo, una serie de requisitos excesivos para poder ser considerados por la Autoridad como legítimos beneficiarios de los derechos generados por el extinto trabajador, mismas que de no cumplirse y al no existir una persona con un mejor derecho, puede ocasionar en el peor de los casos que que el patrón se exhima del pago de dichas prestaciones.

7.- Al reformar el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I, se lograra respetar ese derecho del viudo y de los hijos mayores, para poder reclamar los beneficios y derechos generados por el extinto trabajador, aclarando que ante la concurrencia de varios posibles beneficiarios, se deberá en esa única situación tomar en cuenta el grado de dependencia económica, esto con el fin de ser equitativo y no transgredir los derechos de los incapaces.

8.- Con la reforma que se propone, no se pretende privar o restringir de un derecho a aquellas personas que lo necesitan, como lo es el caso de los hijos menores de edad, incapaces o dependientes económicos, ya que lo que se busca es, dotar a los hijos mayores de edad sin imposibilidades físicas o mentales, no dependientes, y al viudo de la capacidad de poder ser considerados como legítimos beneficiarios de los derecho de un extinto trabajador, imponiéndoles la limitante de que no haya una persona con un mejor derecho.

9.- Dentro del procedimiento especial la Ley Federal no establece cuales deberán de ser los lineamientos a través de los cuales deberá de ser llevado a cabo el estudio de dependencia económica, lo cual deriva en graves violaciones a los derechos de las personas ya que de no ser acreditada la dependencia económica, estos no podrán hacer valer su derecho para reclamar las prestaciones generadas por el extinto trabajador. Por lo que se considera que se deberían de realizarse dichos estudios solo en el caso de determinar quien tiene un mejor derecho, y logrando con ello, la mejor aplicación de la justicia social. Evitando así que se vulneren los derechos de quienes si necesitan dichas prestaciones.

10.-El artículo 501, específicamente en su fracción I, viola la voluntad del extinto trabajador, para dejar sus derechos y prestaciones generadas como resultado de su trabajo, al imponer una serie de requisitos que resultan inadecuados, además de excesivos aun si los comparamos con los establecidos dentro de la materia Civil, para efecto de cómo se va a llevar a cabo la sucesión de bienes y derechos del de cuius.

11.-La citada fracción I del artículo 501 de la Ley federal del Trabajo, se contrapone a lo establecido por el artículo 115 de la misma Ley Federal del Trabajo el cual establece que "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar con los juicios, sin necesidad del juicio sucesorio". Sin embargo el artículo 501 en la ya mencionada fracción limita ese derecho imponiendo los requisitos de la dependencia económica y la incapacidad de más del cincuenta por ciento

12.-En el caso del viudo el artículo 501 en su fracción I, además de violarle sus garantías de Legalidad y de igualdad, denota la falta de adecuación y de regulación de un aspecto social, que ya se encuentra fuera de tiempo, debido a que las nuevas formas de pensar tanto de hombres como mujeres, así como el derrumbe de esas ideologías machistas que predominaban en los setenta, fecha en la cual inicio la vigencia de nuestra Ley Federal del Trabajo, han cambiado, siendo lo más digno de destacar que el rol de proveedor en el matrimonio o concubinato, ha cambiado ya que en la actualidad y de acuerdo a la situación económica, es necesario que ambos integrantes laboren, lo cual desde nuestro punto de vista, hace inoperante ese requisito de dependencia económica, impuesto al viudo, para poder ser considerado beneficiario.

13.- Existe una duplicidad de criterios dentro de la Ley Federal el Trabajo, al momento de pronunciarse al respecto de la transmisión de los derechos y prestaciones de un extinto trabajador, ya que en el caso de una relación individuales de trabajo, impone una serie de requisitos a las personas, que

pretendan ser consideradas como beneficiarios de dichos derechos, mientras que para el caso de un contrato colectivo de trabajo, el criterio es distinto ya que dota al trabajador de la facultad de poder decidir en vida, quienes van a ser designado como sus beneficiarios. Hecho que resulta incongruente ya que uno de los objetivos esenciales del Derecho del Trabajo es la búsqueda del bien común.

14.- El Derecho del trabajo como disciplina social, tiene la obligación de proteger los derechos de todos los individuo, sin embargo con la aplicación del artículo 501, no cumple dicho cometido, ya que en el mismo se dan situaciones que se oponen a ese fin, ya que en el mismo artículo hacen distinciones entre hombre y mujer, imponiendo distintos requisitos para un mismo caso. Lo cual desde un punto de vista estricto, hace dudar del cumplimiento del objetivo principal del Derecho del Trabajo y del Derecho en sí.

15.- Al reformar el artículo 501 fracción I de la Ley Federal del Trabajo eliminando las limitantes de dependencia y de incapacidad se lograría dar un paso importante en la creación de un derecho del Trabajo acorde a la situación actual del país, ya que con ello se estarán creando los cimientos para un nuevo Derecho del trabajo en el cual se respeten los principio de igualdad, seguridad y legalidad.

IV. Fuentes consultadas.

1. ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 5ª edición, Ariel, España, 1975.
2. ARRIAGA FLORES, Arturo. Lineamientos de Derecho Laboral. 5ª edición, Caballeros del Derecho. México, 1980.
3. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 5ª edición. Sista. México 1996.
4. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho del Trabajo. 3ª edición. Harla. México. 1994.
5. CAVAZOS FLORES. Baltasar. 40 lecciones de Derecho laboral. 8ª edición. Trillas. México, 1996.
6. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Forense Laboral. 8ª edición. Cárdenas. México. 1996.
7. DE BUEN L, Ernesto. Derecho del Trabajo. 9ª edición. Porrúa. México. 1995.
8. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 17ª edición. Porrúa. México. 1999.
9. DE PINA VARA, Rafael. Curso de Derecho Procesal Mexicano. 2ª edición. Botas. México. 1952.
10. DIAZ LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. 2ª edición. Porrúa. México. 1990.

11. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. 8ª edición. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho. México. 1999.
12. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. 8ª edición. Harla. México. 1990.
13. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. 2ª edición. Porrúa. México. 1970.
14. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. 6ª edición. I M. Cajica Jr. México. 1996.
15. SAMORADA TAMAYO, María Cristina. Breviario popular de Derecho del Trabajo. 8ª edición. Porrúa. México. 1989.
16. SANCHÉZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Vol II. Tomo I, Porrúa. México. 1967.
17. TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. *Et al.* Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 5ª edición. PAC. México. 1980.
18. TENA ZUCK, Rafael. *Et al.* Derecho Procesal del Trabajo. 4ª edición. Porrúa. México. 1990.
19. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. 1ª edición. Porrúa. México. 1976.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 5ª edición. Porrúa. México. 1980.

Metodología.

1. A. SABINO, Carlos. Como hacer una tesis. 3ª edición. Lumen Humanitas. Argentina. 1998.
2. ECO, Umberto. Como se hace una tesis. 8ª edición. Gedisa. España. 2006.
3. SIERRA BRAVO, Restituto. Tesis doctrinales y trabajos de investigación científica. 8ª edición. Paraninfo. España. 1988.
4. SUAREZ IÑIGUEZ, Enrique. Como hacer la tesis, solución a un problema. 2ª edición. Trillas. México. 2000.
5. TENA ZUCK, Antonio. *Et al.* Manual de investigación documental. 5ª edición. Plaza y Valdez. México. 1995.
6. ZORRILLA ARENA, Santiago. *Et al.* Guía para elaborar la tesis. 2ª edición. Mc Graw Hill. México. 1993.

Legislación.

1. Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos. 96ª edición. Porrúa. México. 2001.
2. Ley Federal del Trabajo. 61ª edición. Porrúa. México. 2006.
3. Ley Federal del Trabajo. 29ª edición. Porrúa. México. 1976.
4. Ley Federal del Trabajo. 11ª edición. Porrúa. México. 1931.
5. Jurisprudencias Laborales. 11ª versión CD ROOM. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México 2001.