

23
2ej.



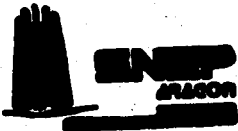
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

"INEFICACIA DEL ARTICULO 501 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROBERTO ARROYO CISNEROS

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO

1994



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 está 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.

A MIS PADRES

LEON ARROYO

Y

MARGARITA CIGEROS

Porque gracias a su apoyo y consejo
he llegado a realizar la más grande
de mis metas; como testimonio de
gratitud por haber significado la
inspiración para realizar mis sueños;
por su apoyo moral que desde siempre
me brindaron, por todo ello lo cual
constituye la herencia más valiosa.

Con amor y respeto.

A MIS HERMANOS

**JAIÑE, MARTIN, CLEFENTE, TITO, CELIA,
JAVIER, JULIO Y LUIS.**

Quienes con su ejemplo y amor
formaron mi ser, por enseñarme el
camino hacia la superación y el
éxito; por brindarme a conquistar
anhelos; por confiar y creer en mí,
en su apoyo para el logro de este
objetivo.

Con aprecio.

AL LIC. JOSE MANUEL CERVANTES BROWD.

Asesor de la actual tesis, que gracias a su colaboración y consistencia pudo hacer de la presente un trabajo aceptable y lograr juntos mi propósito.

Con admiración.

A MI NOVIA.

LORENA SAN MARTIN C.

Porque ha sabido ser una
guia y por brindarme su
ayuda en todo momento en
este paso tan importante.

Con cariño para tí.

A MIS AMIGOS.

CESAR, ELVIA, ELIAS, ADRIANA,
JAIME, LUZ y a todos aquellos
que me dieron su amistad
compañerismo fiel y
solidaridad en los estudios.

Con agradecimiento.

A MIS FAMILIARES.

Por estar conmigo en cada momento de
lucha hacia la superación y por sus
palabras de aliento de interés para mí.

Con aprecio.

A MI ESCUELA.

Que me albergo en sus instalaciones como un
segundo hogar; por darme el conocimiento que
he adquirido en ella.

Gracias.

**A TODOS AQUELLOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN
EN LAS SIGUIENTES LINEAS.**

Hay hombres que luchan un día y son buenos;
hay otros que luchan un año y son mejores;
hay quienes luchan muchos años y son muy buenos;
pero hay quienes luchan toda la vida, esos son
los imprescindibles.

INEFICACIA DEL ARTICULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INDICE

INTRODUCCION.	Pág. I
-----------------------	--------

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

1) DIFERENTES CONCEPTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.	4
2) CONCEPTO A NIVEL NACIONAL	13
3) SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.	22
4) MODIFICACION DE LA RELACION DE TRABAJO.	32
5) EXTINCION DE LA RELACION DE TRABAJO	37

CAPITULO II

INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO

1) ASPECTOS TEORICOS Y DOCTRINALES DE LA INDEMNIZACION LABORAL	44
2) INCAPACIDAD TEMPORAL.	65
3) INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.	70
4) INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.	73
5) MUEFTE.	76

CAPITULO III

ESTUDIO TEORICO PRACTICO DEL ARTICULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1) LA VIUDA.	95
2) EL VIUDO QUE HUBIESE DEPENDIDO ECONOMICAMENTE DE LA TRABAJADORA Y QUE TENGA UNA INCAPACIDAD DEL CINCUENTA POR CIENTO O MAS.	101
3) LOS HIJOS MENORES DE 16 AROS.	129
4) LOS HIJOS MAYORES DE EDAD SI TIENEN UNA INCAPACIDAD DEL CINCUENTA POR CIENTO O MAS.	135
5) LOS ASCENDIENTES QUE NO DEPENDIAN ECONOMICAMENTE DEL TRABAJADOR.	140
6) LOS CONCUBINOS.	144
7) A FALTA DE LOS ANTERIORES, LOS QUE HUBIESEN DEPENDIDO ECONOMICAMENTE DEL TRABAJADOR; Y.	149
8) A FALTA DE LAS PERSONAS ANTES MENCIONADAS, EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.	155

CAPITULO IV.

INEFICACIA DEL ARTICULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1) INEFICACIA JURIDICA	156
2) ANALOGIA LABORAL	182

3) EL VARON Y LA MUJER SON IGUALES ANTE LA LEY	193
4) LA VIOLACION DEL PRECEPTO ANTERIOR POR EL ARTICULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	200
CONCLUSIONES.	213
BIBLIOGRAFIA.	220

INTRODUCCION .

En la actualidad debemos estar al tanto de los acontecimientos diarios de la relación laboral, como son los conocimientos teóricos y prácticos ya que el Derecho Laboral está evolucionando rápidamente y debemos de estar bien informados. Si bien la legislación laboral mexicana ha sido un pleno desarrollo a pesar de todos los obstáculos que a pasado, ya que ninguno de los logros ha sido otorgado por el poder público a la clase trabajadora, sino que todos los beneficiarios que han obtenido por vía legislativa le han costado sangre, reafirmando que es un derecho que se ha formado por virtud del esfuerzo de la misma clase social que protege, pero al tomar su propio camino y al adquirir su propia autonomía respecto de otras disciplinas jurídicas, el derecho del trabajo conserva aún así, algunas instituciones del derecho común a las cuales a dado un tratamiento muy especial, una de estas instituciones jurídicas ha sido la sucesión que con el derecho del trabajo adquiere características muy propias, en cuanto a los derechos susceptibles de sucesión, como en la determinación de los beneficiarios y desde luego el procedimiento para la transmisión de los bienes a todas aquellas prestaciones de tipo económico a las que tiene derecho el trabajador.

El presente trabajo es un estudio al artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, para determinar que este es un precepto el cual tiene la tendencia de ser ineficaz, en cuanto a lo que se establece en el mismo, demostrando que no cumple con sus fines o propósitos por lo cual fue creado, ya que también se contempla que existen en la mayoría de sus fracciones, injusticias y desigualdades las cuales afectan a determinados beneficiarios en los casos de muerte del trabajador por consecuencia de un riesgo de trabajo.

Al respecto el estudio se divide en cuatro capítulos primero es una remembranza histórica de lo que es una relación de trabajo, ya que para que el precepto 501 de la ley laboral pueda ser encuadrada, debe de existir con anterioridad una relación de trabajo, donde con esto se designen los derechos y obligaciones que tienen tanto los trabajadores como los patrones; en el segundo se da una explicación de lo que es una indemnización por riesgo de trabajo donde se abordan los aspectos más importantes de las consecuencias que puede ocasionar un riesgo de trabajo, partiendo desde un concepto de lo que es la indemnización alternando con un riesgo de trabajo; controversias que se encuentran en el mismo, partiendo de la idea de la justicia y la igualdad, las que creemos

que de ninguna manera se llegan a presentar; en el cuarto capítulo damos la explicación del porque consideramos que el artículo 501 de la ley laboral lo encontramos en un término de ineficaz, dando también razón de que cuando el trabajador pierde la vida pero no ha consecuencia de un riesgo de trabajo la ley no establece nada en este sentido, también hacemos la referencia en cuanto que existe una desigualdad entre el hombre y la mujer, ya que pensamos que es una pieza fundamental para que el precepto se encuentre en un tono de ineficacia, de igual manera manifestamos que el artículo comete una violación al artículo 4 párrafo primero, al manifestar que "el varón y la mujer son iguales ante la ley", cosa que en el precepto es todo lo contrario, donde pensamos que hiere la dignidad del varón como ser humano.

Finalmente hacemos las conclusiones que se desprenden de todo el presente trabajo, que si bien son producto de la libertad del pensamiento de quien aspira a titularse, pero que al igual es más bien el deseo de que con el estudio hecho al precepto se corrija con la realidad, de que en la actualidad vivimos y que se siga analizando a la ley para hacerla más perfectible.

Postulante.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

- 1) DIFERENTES CONCEPTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.**
- 2) CONCEPTO A NIVEL NACIONAL.**
- 3) SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.**
- 4) MODIFICACION DE LA RELACION DE TRABAJO.**
- 5) EXTINCION DE LA RELACION DE TRABAJO.**

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

1) DIFERENTES CONCEPTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Antes de establecer los antecedentes históricos de la relación de trabajo; el primer problema que se nos presenta es de llegar a saber lo que es una relación laboral y que se entiende por trabajo y así finalmente tener el concepto que nos interesa.

Algunos autores señalan que por relación se entiende, todo aquello que tiene una conexión de una cosa con otra, o es todo aquello que actúa y que tiene una secuencia de una cosa con otra cosa o de una persona con otra persona.

Otros tratadistas consideran, que la palabra "trabajo" proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba, por que lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Asimismo existen estudiosos del derecho que ven su raíz en la palabra *laborare* o *labrara*, correspondiente al verbo *laborare* el cual significa labrar, al cual lo relacionan con la

labranza de la tierra.

Si nos enfocamos en un diccionario de la Lengua Española, podríamos encontrar que el trabajo no es más que "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".

Por otra parte el Legislador Mexicano incluyó en la actual ley Federal del Trabajo, artículo 8, segundo párrafo, una definición de trabajo:

"Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Si bien la historia del trabajo viene siendo la historia de la humanidad ya que las dos van íntimamente vinculadas y constituyen el verdadero fundamento de su existencia. Así lo afirmaron los economistas los cuales manifestaron "la fuente de toda riqueza es el trabajo", lo es junto con la naturaleza, esta provee los materiales que el hombre convierte en riqueza. Podemos establecer entonces que el trabajo a creado al propio hombre.

No aparece una fecha exacta en la cual podríamos decir que existió la primera relación de trabajo; pero con los

antecedentes anteriores podríamos deducir que la primera que existió fue en la época de la Comunidad Primitiva; ya que en esta surge una unión que se hacía entre todos los hombres miembros de la comunidad tanto intelectual como material aplicado a la producción de la riqueza. Todo esto estaba ya demostrado; ya que en la comunidad primitiva todos los hombres se unían para cazar grandes presas de animales, esta unión se podría considerar como una relación de trabajo, una vez cazada la presa se la repartían, en este caso la presa venía siendo la riqueza la cual era repartida equitativamente con todos los miembros de dicha comunidad.

Fundamentalmente han existido y distinguido cuatro grandes etapas en la evolución histórica de la humanidad, mismas que seguiremos adecuadamente al estudio del nacimiento y desarrollo que ha seguido las relaciones de trabajo.

En la Edad Antigua la relación de trabajo corría a cargo del desprecio por los hombres de entonces, a través del reflejo del pensamiento dominante, los cuales consideraron al trabajo como una actividad impropia para los individuos, por lo que el trabajo quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados como cosas no como personas; esto pasaba en las ciudades más importantes de ese entonces, ciudades como Atenas, Grecia y Roma; es precisamente en la ciudad de Roma la que reviste mayor

importancia ya que la época esclavista estaba a la orden del día, los señores libres o ciudadanos eran los que dominaban y tenían en sus manos a un sin número de esclavos, aquí estos eran las piezas importantes en que existían las relaciones laborales; es ahí en donde se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; a éste se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Posteriormente con el aumento de la población, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar lo único que tenían que ofrecer, su fuerza de trabajo. De esta forma surgieron las llamadas instituciones contractuales: Locatio Conductio Operis y la Locatio Conductio Operarum; la primera tenía como objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; se podría decir que estas fueron las primeras relaciones de trabajo que tuvieron nombre, los cuales eran contratos temporales, que tenían una remuneración, objetos o energía humana.

En la Edad Media, es de suma importancia ya que en esta

aparecen los llamados gremios; que no eran más que agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; estos gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros, los primeros eran los dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patronos, los oficiales y compañeros eran los trabajadores. Así de esta manera es como surge otro tipo de relación laboral la cual implica el producto del trabajo sobre las propiedades de determinadas personas, pero esto a cambio de un pago que se extendía a consecuencia de esta. Posteriormente las corporaciones de oficios nacen, con un propósito de emancipación; así el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se empiezan a refugiar en las ciudades, donde se empiezan a dedicar única y especialmente a una actividad, para engrosar estos llamados gremios que, con el tiempo se rigen en verdaderas empresas monopolistas las cuales determinan la producción y la venta de sus mercancías y empleaban técnicas de producción para elevar su calidad en los productos y de la producción. Es precisamente en esta época cuando la relación laboral se extiende y toma un gran auge existiendo los principales elementos que son la burguesía como la clase social que tenía los medios de producción, y la clase baja también llamada la clase del proletariado, la cual tenía únicamente su fuerza de trabajo.

En la época Moderna; tiene como esencia los derechos del

ser humano, esto es con las declaraciones francesas (1789) y mexicana (Apatzingán 1814) se elevó a la doctrina liberal a la categoría de los derechos universales del individuo, con esta se dejaba al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones en el desempeño de sus actividades, esta queda a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar el ejercicio. Esta estaba regulada a través del derecho civil, en el cual el Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento en el cual se impedían condiciones de relación laboral que fueran de naturaleza inhumana, las cuales consistían en que no existieran jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos, ya que en esta no se podría hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, ya que era común que en esta época existiera una gran contratación de mujeres y niños los cuales eran sometidos a trabajos forzados en lo que era común que únicamente el hombre realizara. Así es como en esta época, las relaciones de trabajo ya estaban reguladas por la ley, pero no con todas las garantías que debería de tener.

En la época Contemporánea, es cuando nace el derecho del trabajo en los siglos veinte, donde los dos sujetos de la relación laboral; por un lado los dueños del capital; y por el otro quienes tenían el alquiler de su fuerza de trabajo. En el siglo XIX el Estado permanece ajeno a la vida económica y

particularmente respecto de las relaciones Obrero-Patronales, salvo que se trate de reprimir la coalición sindical especialmente en los movimientos de huelga.

No, es sino en esta época cuando la libertad se impone en las relaciones Obrero-Patronales, pero únicamente resulta real y efectiva para los patronos quienes son los únicos favorecidos en sus particulares intereses, gracias al empleo de mujeres y niños en las fábricas, pagados con salarios miserables que apenas alcanzan a mantener al obrero con vida.

Así, hasta la Constitución, en el año de mil novecientos diecisiete, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores en México. Se inicia un nuevo camino que habrá de culminar con un nuevo orden, en la que quedará proscrita, para siempre, la explotación del hombre por el hombre.

De esta manera se puede manifestar que las relaciones de trabajo vienen siendo un producto de las luchas de clases, ya que en cada etapa sigue sufriendo una modificación, la cual va en busca del bienestar del trabajador.

Finalmente tenemos que con todos los antecedentes antes mencionados, de los que es una relación de trabajo y de los conceptos de la doctrina, nuestra ley recoge varios elementos

para formular el concepto y definición de lo que es una relación de trabajo. Por lo cual en el artículo 20 de la Ley Laboral define la relación de trabajo como "la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que el dio origen".

Ahora bien, en cada una de las etapas que se han dado en la historia, la relación de trabajo a venido evolucionando dependiendo el período, de esta manera daremos un concepto de cada una de ellas:

En la Comunidad Primitiva podríamos decir que la relación de trabajo no era más que la reunión de los hombres para generar riqueza, la cual era repartida entre todos sus miembros.

Se puede considerar que durante la Edad Antigua, no podríamos decir que existiera una relación de trabajo, ya que los hombres eran considerados como cosas que pertenecen a los amos, por lo tanto no existía ley alguna que regulara las condiciones de trabajo de los esclavos los cuales pertenecían al amo en cuanto a su fuerza de trabajo, su ser y su vida.

Fundamentalmente no debemos asegurar que en éste período

no se podría hablar de una relación de trabajo ya que para que exista esta, debe de haber por lo menos el consentimiento de ambas partes y el pago por el servicio que se presta a través, de la fuerza de trabajo. En el cual los esclavos no gozaban de ningún derecho, además de que el amo podría hacer con ellos lo que quisiera.

Por lo tanto no existe concepto alguno de lo que es una relación de trabajo y si existiera vendría siendo el propio esclavismo.

En la Edad Media posiblemente las limitaciones y el propósito no advertido de aumentar la facultad intervencionista del Estado y disminuir el ámbito de libertad del individuo, el cual llevó a ciertos juristas a sostener que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe de servir de base para todas convenciones que se derivan de la prestación del trabajo.

De esta manera se tiene un concepto de lo que podría ser la relación de trabajo en esta etapa; la cual consiste en lo siguiente: se entiende por relación de trabajo el hecho mismo de enrolarse o engancharse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores; a lo que consideraron "relación de trabajo".

En la época Moderna se pretendía ser partidarios de la doctrina de la relación de trabajo también llamada de la Incorporación, la cual consistía que en el momento en que el obrero comienza a trabajar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no. Esto fue lo que llamaron relación de trabajo y es el concepto que se desprende en esta etapa.

En la época Contemporánea más confusión introduce el artículo 21 de la ley al ordenar que "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Esto nos lleva a pensar que se trata de dos elementos iguales, cuando en realidad la doctrina establece entre ambos, una diferencia tajante.

2) CONCEPTO A NIVEL NACIONAL.

Antes de mencionar el concepto a nivel nacional de lo que es una relación de trabajo, mencionaremos algunos factores que son importantes para que esta relación laboral se llegue a realizar.

Una relación de trabajo puede nacer, es decir, de un acuerdo de voluntades pero también puede tener otro origen, que no sea a consecuencia de un contrato; Mario de la Cueva sostiene que el acto generador de la relación no puede ser considerado contractual, a pesar que la ley lo acepta en algunos casos y precisa que es suficiente que se produzca materialmente la prestación de un servicio para que pueda existir la relación laboral.

"Por otra parte De Buen reafirma esta tesis al sostener que ciertas relaciones -como la relación de trabajo- entre el dador del trabajo y el trabajador, tienden a emanciparse de su origen contractual acentuando el aspecto personal, regulando principalmente por normas objetivas u (obligaciones especiales y obligaciones institucionales)". (1)

Alonso García, clasifica las relaciones jurídicas laborales extracontractuales y plantea las siguientes hipótesis:

En la primera menciona la del funcionamiento de la administración, en que la relación del primero es

(1) De Buen, Néstor. "Derecho del Trabajo", 2a. Edición, México 1977. Tomo II, Edit. Porrúa. Pág. 41.

extracontractual, pero de prestación de servicios por cuenta ajena, si bien el acto originario necesita el interés manifestado en forma voluntaria, para que se de la relación con la administración.

En la segunda se da la significación forzosa de que el trabajo ha de presentarse, esto debe de ser también por cuenta ajena y en contra de la voluntad del propio interesado.

En la tercera nos dice que las relaciones nacen, no del contrato de trabajo aún cuando este constituya su razón de ser -sino que estas deben de desprenderse de las obligaciones, que se crean- para que una a ambas partes en la cual se generen también derecho, los cuales fijan los límites del vínculo ya establecido entre el patrón y el trabajador y los respectivo órganos administrativos.

En la cuarta menciona las situaciones jurídicas que tienen su prestación en algún hecho, ya que la realización del trabajo se verificó sin acuerdo alguno, ya que en éste el trabajador actúe por si mismo, sin consentimiento del empresario, es decir, sin el consentimiento expreso o tácito del patrón, y el cual le da una remuneración por sus servicios, esto es conocido como una relación de hecho.

Así de esta manera existen diversas formas para constituir una relación de trabajo. En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece en su primer párrafo que " se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

La forma más común, es el contrato.

"Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo; pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no se pone de modo necesario la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral". (2)

Con la definición que nos da la ley de qué es una relación laboral podríamos afirmar que con que se de la prestación de un servicio personal y subordinado para que exista

(2) Dávalos, José, "Derecho del Trabajo I", México 1985, Edit. Porrúa, 12. Edición, Pág. 105.

la relación de trabajo; al presentarse la relación laboral surge un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo independientemente de la voluntad de quien presta un servicio y de quien lo requiere.

Podríamos decir que la relación laboral se da casi siempre como consecuencia de un contrato previamente establecido y además hasta de modo simultáneo.

"Alonso Aguilar señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si se establece por abajo de las condiciones consignadas en la ley. En estos casos la relación de trabajo subsiste; la ley establece como debe sustituirse esa relación de trabajo y otorga derechos y obligaciones para ambas partes que se deben cumplir". (3)

Ahora bien, la relación laboral también tiene sus elementos los cuales son dos. En primer término tenemos al elemento subjetivo; que en este caso son el trabajador y el patrón; y como elemento objetivo tenemos que existe en la pretensión de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

(3) *Ibidem*. Pág. 106.

Fundamentalmente con estos elementos de la relación de trabajo, podríamos hablar de que existe la presunción de la existencia de la relación laboral de que toda persona que presta un servicio personal, esta bajo la protección laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

La ley establece que la existencia del contrato y la relación de trabajo se presume en cuanto la voluntad de la persona que presta un trabajo personal, y de la persona la cual recibe dicho trabajo y paga una remuneración económica.

Fundamentalmente podríamos decir que el acto más frecuente para constituir una relación de trabajo es un contrato. Ahora bien ese contrato en la vida jurídica es más bien llamado como Contrato Individual de Trabajo, el cual tenemos que estudiar muy detalladamente para deducir porqué es la principal forma de establecer la relación de trabajo.

El artículo 20 de la ley en la materia, en el segundo párrafo señala: se entiende por Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

En realidad la esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación del vínculo que se establece contra el trabajador y el patrón.

De esta manera debemos de estudiar los elementos que compone el Contrato Individual de Trabajo. Empezaremos por los elementos esenciales, que en primer término tenemos el consentimiento; estableciendo que los sujetos de la relación laboral son el trabajador, persona física y el patrón que puede ser persona física o moral. Ahora bien, teniendo en cuenta que el consentimiento es la manifestación con la que se demuestra la aceptación del contrato. Este consentimiento es o puede ser expreso o tácito, el primero podríamos decir que es aquél que se otorga a través de un contrato por escrito, pero también puede ser de manera verbal, en cuanto al segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero en los cuales se ejecutan hechos en los que se demuestre que se ha consentido la prestación de servicios. Estas son las maneras en las cuales puede estar contemplado el consentimiento de ambas partes.

De acuerdo al objeto el contrato de trabajo puede ser un objeto directo, ya que por parte del trabajador consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, por parte del patrón, este consiste en la obligación de pagar un salario. En cuanto al objeto indirecto en

ésa prestación efectiva de hacer o ejercer ese servicio específico y por otra parte es el pago del salario por ese servicio prestado.

En el contrato de trabajo puede omitirse el objeto; ya que de esta manera el contrato existe. De igual manera puede omitirse el importe del salario, pero esto se entiende que el patrón pagará por lo menos el salario mínimo general.

En cuanto a los elementos de validez de la relación laboral principalmente persiste la capacidad. La ley establece que para obtener capacidad jurídica se debe de tener la mayoría de edad, que en éste caso son los dieciocho años, pero en cuestión de nuestra materia la Constitución y la Ley prohíben el trabajo a los menores de catorce años y el de los mayores de esta edad, pero menores de dieciséis años que no hayan terminado la educación obligatoria, con la debida autorización de sus padres o de su tutor.

Conforme a la ausencia de vicios del consentimiento, en la ley de nuestra materia únicamente se maneja el dolo; es decir, cuando el patrón ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades de quien está prestando el servicio.

Ahora bien se establece a la licitud en el objeto, es claro el artículo 52 se establecen las causas fundamentales de licitud en el objeto de la relación laboral, ya que en la fracción I la ley declara nula la contratación porque los trabajadores son menores de catorce años o de dieciséis si no han cumplido con la educación obligatoria; en la cual existe la ilicitud en el objeto.

De acuerdo a los requisitos de eficacia dentro de la relación de trabajo, el contrato de trabajo señala modalidades que efectivamente son lícitas en esta subsisten los plazos y condiciones, pero estas disposiciones tienen sus limitaciones, ya que ambas partes tienen la plena libertad de señalarlas pero atendiendo a las disposiciones señaladas en la ley.

Con todo lo anteriormente expuesto, en cuestión de qué es una relación laboral podemos decir lo siguiente:

Que el concepto a nivel nacional de lo que es una relación de trabajo, es completamente correcto a lo que nos señala el artículo 20 de la ley de nuestra materia, la cual nos dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Es decir, que no importa la forma ni la manera en que se de la prestación de un trabajo, basta que éste sea de manera subordinada de una persona llamada trabajador la cual presta un servicio a otra llamada patrón, el cual deberá de responder mediante el pago de un salario.

Fundamentalmente cuando existan estos elementos que anteriormente hemos señalado estaremos en presencia de una relación de trabajo.

Estamos de acuerdo que lo que marca el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, es el concepto más claro y preciso que se obtiene a nivel nacional.

3) SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Definitivamente el término suspensión comprende una cesación momentánea de algo o de alguien, en nuestra materia el término suspender consistirá en desaparecer provisionalmente tanto derechos como obligaciones. En la relación de trabajo cuando todos los efectos contractuales desaparecen pero nunca de carácter definitivo, estaremos hablando en términos de una suspensión, es decir, cuando desaparecen provisionalmente para

que en un tiempo después aparezcan nuevamente, esto ocurre cuando se está refiriendo a la suspensión en el contrato individual de trabajo y por lo tanto en la relación laboral; esto sería en otro sentido la suspensión de la obligación de prestar el servicio y el de pagar el salario.

Mario de la Cueva define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera: La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene una circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

Existen casos donde la ley manifiesta, cuando el patrón debe de cubrir el salario a causa de una suspensión en la relación de trabajo. En los casos que esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen el trabajador.

La continuidad en los beneficiarios de la seguridad social, puede estar suspendida la relación laboral, como es el

caso de la licencia sin goce de sueldo, aquí el trabajador tiene derecho al Seguro Social siempre y cuando goce de los beneficios de este régimen.

En cuanto a su temporalidad, esta implica temporal a un corto plazo, de lo contrario, estaríamos hablando de un activo para dar lugar a la disolución de la relación laboral.

De acuerdo a esta temporalidad tiene como un objeto el de la reserva de la plaza para el trabajador, es decir, una vez subsanada la causa de la suspensión, el trabajador volverá a ocupar su puesto o la plaza que desempeñaba anteriormente, antes de la suspensión.

Se establece también la continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa, esto es que la compañía deba de guardar el tiempo que lleva trabajando sin que la suspensión de trabajo llegue a afectar su antigüedad, esto por lo general se da en situaciones de maternidad y del riesgo profesional, o también cuando esto esté estipulado dentro del contrato de trabajo, ya que esto se puede dar de común acuerdo.

Esto trae como consecuencia la inalterabilidad del contrato, es decir, que aunque la relación laboral este

suspendida. el contrato de trabajo tiene plena vigencia, en el cual deben de respetarse todos los derechos como las obligaciones por ambas partes, salvo las que estén derivados de la suspensión.

No debemos confundir la suspensión de la relación laboral con la interrupción de la relación de trabajo, puesto que en la primera no existe la obligación de prestar el servicio ni tampoco la obligación de pagar el salario; en cambio la segunda, aún cuando no exista la obligación de prestar el servicio, si existe la obligación de pagar el salario del trabajador.

Definitivamente la suspensión de la relación de trabajo, no es más que un derecho de los trabajadores ya que no permite que la relación de trabajo se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente al patrón. En la mayoría de los casos la suspensión de la relación individual del trabajo beneficia generalmente al trabajador, pues su objeto es el de mantener latente dicha relación.

El artículo 43 de la ley en la materia nos menciona cuales son las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

En la primera fracción nos menciona la enfermedad contagiosa del trabajador, esta suspensión de la relación de trabajo más bien es una medida de tipo preventiva, para que el patrón proteja la salud de sus demás trabajadores, ya que estos corren el peligro de un contagio de tipo general.

La segunda fracción nos habla acerca de incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo, la verdadera causa de esta suspensión de trabajo es un accidente o enfermedad general la cual imposibilita al trabajador para prestar sus servicios. En este caso el patrón no está obligado legalmente a pagar el salario al trabajador.

En la tercera fracción nos hace referencia acerca de la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. En esta la relación de trabajo se puede suspender con motivo de que el trabajador está sometido a prisión preventiva, y si dentro del proceso se dicta sentencia definitiva en su contra, esta trae como consecuencia la rescisión de la relación de trabajo, sin que el patrón incurra en responsabilidad, pero si el trabajador es absuelto en la sentencia y goza de libertad caucional, la relación de trabajo no se debe de suspender. En esta tampoco está obligado el patrón a pagar el salario al trabajador.

En la cuarta fracción está dedicada al arresto del trabajador; donde la suspensión está basada en una situación de hecho, la cual impide al trabajador el prestar sus servicios y esto recae en una sanción, la cual puede ser de carácter administrativo o judicial, esto como consecuencia de una causa menor, la cual impide que el trabajador llegue a donde tiene que prestar sus servicios. En esta el patrón tampoco tiene la obligación de pagar el salario.

En la quinta fracción se refiere al cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales, es decir, que aquí el trabajador está impedido de prestar sus servicios, por otros cargos los cuales son consignados por la Constitución, como por ejemplo el del servicio de las armas, los jurados, cargos consejiles y todos los de elección popular tanto directos como los indirectos los cuales son de carácter obligatorios; estos servicios impiden al trabajador el realizar su trabajo; por esta razón se suspende la relación de trabajo. Tampoco en esta el patrón tiene la obligación de pagar el salario.

En la sexta fracción hace referencia a la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y laborales tripartitos, es decir, que cuando el trabajador es designado como representante ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a las Comisiones Nacionales y

Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Unidades de las Empresas y otras Instituciones, etc., cuando esto ocurre se suspende la relación de trabajo y al igual en esta el patrón no tiene la obligación de pagar el salario al trabajador.

En la séptima fracción menciona la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios, para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador, es decir, que se da a entender que cuando al trabajador le faltan los documentos necesario para prestar el servicio, como por ejemplo: Licencias, Certificados de Salud, Pasaporte, etc., los cuales le son requeridos por el patrón, la relación laboral se suspende con el propósito de que el trabajador los obtenga. En esta el patrón no tiene la obligación de pagar el salario y no podrá rescindir sin responsabilidad la relación laboral, si el trabajador no obtiene los documentos en el plazo de dos meses que consigna la ley como duración de la suspensión.

En el artículo 170 fracción II se menciona a la maternidad en la cual existe una suspensión de la relación laboral, aún cuando en la ley no se establece como tal, en caso de alumbramiento de las madres trabajadoras, durante el período de descanso de seis semanas antes y seis semanas después de la fecha del parto; el patrón tiene la obligación de pagar el

salario en su totalidad, obligación la cual también puede ser asumida en su totalidad por el Seguro Social. Cuando el descanso se prorroga en casos especiales; en dichos casos, el patrón sólo tiene la obligación de pagar el cincuenta por ciento del salario por un espacio no mayor de setenta días, en este caso las trabajadoras conservarán su trabajo hasta por un año.

En el artículo 423, fracción X, nos habla de las sanciones reglamentarias; esto es que a consecuencia de los reglamentos interiores de trabajo de las empresas se pueden y se establecen disposiciones disciplinarias y los procedimientos para su aplicación, entre ellas se encuentra la suspensión en el trabajo, que no puede exceder de ocho días, no sin antes haber oído al trabajador. En esta tampoco tiene el patrón la obligación de pagar el salario al trabajador, además de que esta suspensión no debe de interrumpir los derechos que deriven de la permanencia del trabajador en la empresa como puede ser: La antigüedad y las vacaciones; lo único que puede afectar es el derecho de participar en el reparto de utilidades en que se toma en cuenta el número de los días trabajados por parte del trabajador.

También haremos referencia a las causas convencionales de la suspensión; en las cuales existen un gran número de las causas de suspensión de la relación individual de trabajo; del

las más reconocidas son las que se establecen en los contratos colectivos de trabajo y en los estatutos de los sindicatos, estos más bien son una forma de permisos para faltar a trabajar y que por lo general no tienen remuneración económica, entre estos tenemos los siguientes:

Los permisos económicos que no son más que aquellos que se conceden al trabajador sin goce de sueldo, estos son por corto período, por lo general estos permisos los ocupan los trabajadores para arreglar asuntos o problemas de índole familiar que resolver.

Las licencias que son autorizaciones que da el patrón a los trabajadores para separarse transitoriamente del puesto de trabajo, estas licencias las establecen generalmente los contratos colectivos en los cuales se señala un plazo que comúnmente es de un año este puede ser renunciable siempre y cuando no afecte a ningún tercero, aquí se interrumpe el derecho de la antigüedad para el trabajador:

Las sanciones sindicales, éstas no son más que sanciones reglamentarias, las cuales establecen los contratos colectivos de trabajo, es decir, con correcciones disciplinarias por parte del sindicato al que pertenece el trabajador. En este el sindicato puede pedir la suspensión de un trabajador, en la

la empresa para que esta lo ejecute, en estos casos el patrón no está obligado a pagar el salario al trabajador.

Las licencias sindicales, que son todos aquellos permisos que se les conceden a uno o varios trabajadores miembros de la directiva sindical, con el objeto de que desempeñen su función dentro del sindicato; esta licencia puede no afectar el pago del salario al igual que otros derechos del trabajador.

En cuanto a la notificación de la suspensión de la relación de trabajo, el patrón no tiene la obligación de dar aviso al trabajador por escrito, de la fecha y causa o causas que originaron la suspensión, pero por simple analogía se desprende que en cuanto al patrón tiene la obligación de dar aviso al trabajador de la causa o causas de la rescisión de la relación laboral al trabajador, a demás no sólo se debería avisar la causa de la suspensión, sino también el tiempo que va a durar ésta. Esto es para evitar los despidos arbitrarios por una suspensión indefinida, la cual se puede tomar como una rescisión de trabajo.

La duración de la suspensión consiste en el momento en que se señalen los términos de ésta, es decir, que debe señalarse el tiempo que va a durar dicha suspensión de trabajo y

dependiendo del término señalado esa será la duración correspondiente, aunque en algunos casos se tenga que alargar en lo cual se debe de señalar nuevamente, es decir, que existe una duración en la suspensión de trabajo en cada caso ya antes visto y que estas derivan a cada caso correspondiente.

En cuanto a la terminación de la suspensión de trabajo esta se establece cuando al día siguiente de la fecha en que se termine la causa de la suspensión que se haya originado a cada uno de los casos que con anterioridad expusimos.

Ya que la suspensión indefinida de un trabajador se considera como un despido, toda vez que en éste el trabajador se ve imposibilitado para prestar sus servicios, sin que exista causa legal que lo justifique.

4) MODIFICACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Se establece que el término modificación consiste en hacer un cambio en la manera de ser, es decir, un cambio que no altera la esencia.

El artículo 57 de la ley tutela los derechos del

trabajador y del patrón a través del proceso seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Donde se desprende, que, "el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerado o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen".

Este artículo únicamente abre la posibilidad para que el trabajador solicite, la fijación de un salario remunerado o la reducción de la jornada, y, de parte del patrón, para que pida la modificación del salario o de la jornada.

Con lo antes mencionado nos obliga a buscar el concepto de lo que es un salario remunerador y lo que es una jornada excesiva como, acciones del trabajador, así como los casos en que el patrón puede pedir su modificación.

El Derecho Civil, como alguna u otra excepción como en el caso de la pensión alimenticia obedece a la idea de la justicia conmutativa que corresponde al rígido principio de dura lex sed lex (la ley es dura pero es la ley). El derecho del trabajo se manifiesta bajo los postulados de la justicia distributiva, mejor conocida con el nombre de equidad.

Nosotros concebimos la equidad como la constante y permanente voluntad de dar a cada quien lo suyo o lo que le corresponde.

Ahora bien, el derecho del trabajo; más que nada es un derecho de equidad porque busca la mayor protección posible a los trabajadores, parte débil de la relación respetando los derechos del capital, es decir, que el derecho del trabajo consagra los derechos mínimos en favor de los patrones. Es así, pero con otras palabras como nos lo señala el artículo 29 de la ley en la materia, el cual dice: "las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Debemos de tener en cuenta que la fijación del salario y la jornada, se debe de entender como principio básico de equidad.

"De esta manera, en la fijación del salario, solicita la fijación el trabajador o el patrón, debe ponderarse la naturaleza del trabajo desempeñado, la eficacia del trabajador, las necesidades económicas del trabajador y las posibilidades económicas del patrón, y en el señalamiento de la jornada, independientemente también de quien lo solicite, habrá que tomar en consideración la naturaleza del trabajo, las

condiciones de tiempo y lugar en que se desempeña el rendimiento del trabajador y las necesidades productivas de parte del patrón." (4)

Podemos establecer que por autocomposición; las condiciones de trabajo son modificadas por la voluntad de las partes a través de la negociación, y muchas veces, por la iniciativa son mejoradas estas condiciones de trabajo.

En cuanto a las consecuencias de la modificación, y en consideración que la voluntad de las partes es la máxima ley en los contratos, y una vez formado y pactado el mutuo consentimiento debe ser cumplido en sus términos, sin que el cumplimiento de las obligaciones pueda quedar al arbitrio de uno de los contratantes, es decir, que una vez resuelto el conflicto a través de la autocomposición, las modificaciones impuestas por las partes a la relación de trabajo, adquieren pleno carácter de obligatorio según las reglas pactadas.

Así es como consecuencia de lo antes mencionado, cualquier modificación subsecuente tiene que ser por objeto de

(4) Ramírez Fonseca, Francisco. "Suspensión, Modificación, y Terminación de la Relación de Trabajo", 2ª. Edición, México 1984. Edit. PAC, S.A. de C.V. pág. 38.

otro mecanismo de autocomposición. Si la modificación es impuesta por la junta a través del proceso, las partes quedarán obligadas en los términos del fallo o laudo, por lo tanto se extingue el acuerdo de voluntades el cual posteriormente ya no existirá.

"La sustitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral, es lo que constituye su modificación. Esta modificación puede ser objetiva, entre los sujetos de la relación laboral, por ejemplo: La sustitución del patrón.

Pueden modificarse las condiciones de trabajo contenidas en el contrato individual de trabajo; entonces será una modificación objetiva.

Cuando la modificación sea expresa, se debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 33, párrafo segundo, es decir, debe ser por escrito y contener una descripción de los hechos que motiven y los derechos comprendidos en el convenio o contrato."

(5)

(5) Idem. Pág. 112.

5) EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Debemos de establecer primeramente que se entiende por extinción. El concepto y definición de extinción consiste en el cese, cesación, término, conclusión, fin o de separación de personas, o cosas, derechos y obligaciones.

La terminación o extinción de la relación de trabajo, individual de trabajo la prevee nuestra ley, fundamentalmente en su artículo 53, el cual nos dice cuales son las causas de la terminación de las relaciones de trabajo:

En primer lugar tenemos al mutuo consentimiento, ya que es normal que la relación de trabajo se haya establecido mediante este elemento, de esta manera es normal que también se llegue a terminar por el mutuo consentimiento de las partes, sobre todo cuando se otorga convenio por escrito ante la junta, porque el patrón quiere impedir un juicio futuro con el trabajador.

Ahora bien, aunque es frecuente la terminación por el acuerdo de voluntades el quehacer diario de las empresas nos demuestra que el sistema señalado constituye una excepción, ya que normalmente la terminación de la relación de trabajo se

produce por la vía de la renuncia del trabajador.

Es natural que el patrón de su consentimiento para que se de la terminación de la relación laboral. Pero ello no es obstáculo para arribar a la válida conclusión de que la renuncia del trabajador también origina la cesación de la relación de trabajo.

Ante la imposibilidad de que el patrón pueda obligar al trabajador a continuar trabajando, la terminación de la relación está en manos del trabajador, ya sea aceptada o rechazada por el patrón.

Como consecuencia de la finalización de la relación laboral, el patrón está obligado al pago de lo debido, pero el cual carece de toda responsabilidad indemnizatoria.

En el segundo caso, tenemos a la muerte del trabajador, según el artículo 82 de la ley en la materia el cual nos da la definición de lo que es un trabajador, "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal o subordinado".

En materia laboral el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su

naturaleza, así lo señala el artículo 136, y " el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse únicamente en los siguientes casos: cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y en los demás casos previstos en la ley de la materia" (artículo 37), con la modalidad, para el contrato de tiempo determinado, de que " si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia" (artículo 39).

Si en verdad el contrato cumple con todos los requisitos que se han mencionado, tiene plena validez jurídica; si faltan todos o alguno de estos requisitos el contrato será inexistente, por falta de objeto y/o consentimiento.

Generalmente si el contrato existe y es válido, terminará sin alguna responsabilidad para el patrón a la terminación de la obra o al vencimiento del término. A todo lo anteriormente expuesto, es lícito resumir estas ideas en los siguientes términos: para la terminación de un contrato por obra o trabajo determinados, sin responsabilidad para el patrón se requiere:

a) Que exista realmente una obra o un porqué para el

tiempo determinado.

- b) Que tal situación se precise bien al contrato individual.
- c) Que el trabajador manifieste su conformidad.
- d) Que haya concluido la obra o vencido el término, o en su caso la prórroga.

En esta fracción se prevee la posibilidad de otro tipo de contrato temporal. De acuerdo con el artículo 38 de la ley en la materia la cual nos señala que " las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, puedan ser por un tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado".

La ley toma en consideración lo aleatorio que resulta de la explotación de las minas.

En consecuencia la extinción de la relación de trabajo, en la terminación de contrato el patrón queda obligado al pago de lo debido, pues en este caso le sobra razón a la Corte al decir, que sería antijurídico y en casos hasta inmorales que hubiera que seguir pagando el patrón salarios a un trabajador que ya no le es necesario.

Se puede dar el caso de un despido injustificado tratándose de este tipo de contratos, el patrón no puede ser condenado al pago de más salarios caídos que los que hubiese cobrado el trabajador de haberse cumplido el contrato en los términos pactados.

En cuanto a la incapacidad física o moral, la suspensión de la relación laboral, no debe de tener por origen un riesgo de trabajo, pues en tal supuesto la relación quedaría vigente en los términos ya antes expuestos; pero en el caso de que sea o no producida por un riesgo de trabajo, la incapacidad provoca la extinción de la relación ante la imposibilidad, por parte del trabajador, por razones obvias de hacer cumplir el contrato de trabajo; es decir, que nos estamos refiriendo a una incapacidad física o mental de carácter permanente, ya que en caso contrario, como se ha indicado, al término de la incapacidad el trabajador se reintegraría a su trabajo, de este modo seguiría existiendo la relación de trabajo.

Dado a las consecuencias de la terminación de la relación, si la incapacidad le provoca un riesgo de trabajo, opera el régimen del Seguro Social, pero si la incapacidad es producida por un riesgo no profesional ya no opera el régimen del Seguro Social, en este caso el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario o de ser posible, si así lo

desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes (artículo 54). Si la incapacidad nada tiene que ver con un riesgo de trabajo, pero opera el régimen del Seguro Social, el trabajador obtendrá los beneficios señalados en los artículos 128 al 136 de la Ley del Seguro Social.

Cuando la incapacidad provenga de un riesgo de trabajo donde no opera el régimen del Seguro Social, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario (artículo 495).

Además una de las causas más de terminación prevista en la fracción que hemos comentado, se refiere a la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio por parte del trabajador. Gramaticalmente, la inhabilidad significa falta de habilidad, talento o instrucción; carencia de calidad y condiciones necesarias para hacer una cosa.

De esta manera, una situación de incapacidad física o mental derivada de una enfermedad o accidente y otra muy distinta la falta de aptitud o destreza para ejecutar un trabajo.

Así pues, en este último caso, la relación de trabajo se

extingue por falta de aptitud o destreza, salvo que el trabajador haya pasado satisfactoriamente su examen de capacitación (artículo 153), o bien haya seguido trabajando después del período de prueba estipulado en el contrato colectivo de trabajo.

Fundamentalmente en cuanto a la posibilidad de prestar su trabajo nos parece una expresión muy inútil por redundante. Si el trabajador adolece o carece de aptitud y destreza, evidentemente no podrá, que estará imposibilitado para prestar sus servicios, y éste será un elemento para dar por terminada o extinguida la relación de trabajo.

Para terminar, denotamos que cuando el trabajador tiene o le resulta con o sin riesgo de trabajo una incapacidad física o mental, trae como consecuencia el motivo de la extinción de la relación de trabajo.

CAPITULO II

INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO.

- 1) ASPECTOS TEORICOS Y DOCTRINALES DE LA IDEMNIZACION LABORAL.**
- 2) INCAPACIDAD TEMPORAL.**
- 3) INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.**
- 4) INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.**
- 5) MUERTE.**

CAPITULO II.**INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO****1) ASPECTOS TEORICOS Y DOCTRINALES DE LA INDEMNIZACION LABORAL.**

En el Derecho mexicano, sobre los riesgos de trabajo, la Constitución Política, nos abre el camino en la fracción XIV del artículo 123, segundo párrafo, apartado "A", el cual nos dice:

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

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

Fracción XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivos o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya

traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá en caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario."

Antes de entrar de lleno a lo que es la indemnización por riesgo de trabajo, primeramente debemos de establecer que es la indemnización y que es un riesgo de trabajo, para que de esta manera podamos comprenderlo como la ley establece una indemnización por riesgo de trabajo, teniendo contacto con aspectos teóricos y doctrinales de la indemnización laboral.

En el derecho del trabajo no existe un concepto claro de lo que es la indemnización, pero no sólo en materia laboral sino en la mayoría de todas la materias del derecho, en las cuales se utiliza el término de indemnización. Podríamos concebir que el concepto más preciso que se utiliza en la mayoría de las ramas del derecho es el que manifiesta una reparación de algún daño que se haya cometido.

Cuando existe una relación de trabajo pueden ocurrir un sin número de formas de accidentes, que por lo general se manifiestan en forma física causándole un daño al trabajador. Por lo tanto el concepto que es más aceptable en la materia

laboral, es el que establece que por "indemnización debe de entenderse como todo aquel acto que tiene como objeto la reparación legal de un daño o un perjuicio causado".

Por otra parte la definición de riesgo de trabajo nos la menciona el artículo 473 de la ley de la materia en donde señala: "Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

Debemos de analizar el concepto en el cual se aceptan dos especies, por un lado nos mencionan los accidentes y por otro lado a las enfermedades de trabajo.

Ahora bien tanto los accidentes y las enfermedades son dos cosas muy distintas, ya que la misma ley nos hace notar esta diferencia, marcando está en varios artículos.

El concepto de accidente esta incluido en el artículo 474 en términos que no son muy claros, en primer lugar, la definición misma es oscura, en segundo lugar, se acompaña de un segundo párrafo, el cual es relativo a los accidentes en el trayecto.

El artículo 474 señala lo siguiente: "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste".

"Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquél".

Evidentemente el concepto en su primer párrafo confunde el accidente con sus consecuencias, es decir, que el accidente no es, ni una lesión orgánica ni una perturbación funcional, ni la muerte. Ya que estos acontecimientos mas bien vendrían siendo en todo caso, la consecuencia del accidente.

"El accidente es, simplemente, un suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas", según lo expone el Diccionario de la Lengua Española (edición 1970), lo eventual del suceso resulta de que, dentro del proceso normal del trabajo, no esta previsto el acontecimiento fortuito que constituye el accidente. De esa eventualidad podrá resultar la lesión orgánica o funcional o la

muerte. Estas serán las consecuencias del accidente y, por lo tanto, los riesgos de trabajo".(6)

En cuanto al concepto de enfermedad de trabajo la cual incluye la ley, es más precisa al manifestar en el artículo 475, que es "todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

Además es de mencionar que la enfermedad de trabajo es un poco más amplia que la definición antes mencionada ya que si tenemos la existencia de un estado patológico anterior como lo determina el artículo 481, no es causa para disminuir el grado de incapacidad de un trabajador, lo que lleva a la necesidad de concluir que en la enfermedad de trabajo pueden concurrir otras circunstancias, que son ajenas a la actividad laboral.

También podríamos hacer la pregunta, ¿que si el trabajador en el momento de que existe una relación de trabajo ofrece al patrón además de su fuerza de trabajo, su salud y su

(6) De Buen, Néstor, "Derecho del Trabajo", 28. Edición, México 1977. Edit. Porrúa, Pág. 562.

integridad corporal?, para desempeñar la función que le ha sido designada.

Ahora bien, estamos de acuerdo en que la indemnización surge como la forma o medio por el cual se repara un daño determinado, pero tenemos que ver como se determina la indemnización, cuando se le pagará al trabajador. esto lo establece el artículo 89 de la ley, el cual nos dice: "para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización. incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario".

Artículo 483. "Las indemnizaciones por riesgo de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador".

Artículo 484. "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa".

Artículo 485. " La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo".

Pero que ocurre cuando en ciertas zonas o Estados de la República manejan como porcentaje, otro salario mínimo que marca la ley, para esto el artículo 486 nos da la respuesta cuando dice: "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede el doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del

promedio de los salarios mínimos respectivos.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a 50 pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo".

Definitivamente la ley establece que el patrón debe de responder por los accidentes de trabajo, pero aparte de la indemnización, ¿qué otras prestaciones tiene el trabajador, cuando le ocurre un percance físico? para esto el artículo 487, establece que: "Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

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

Ahora bien, cuando ocurren los percances y tienen como consecuencia la de una lesión física, generalmente los daños y perjuicios que se den en la empresa son pagados por el patrón,

pero no siempre, podríamos decir entonces que el patrón tiene la culpa en los percances que traen como consecuencia el riesgo de trabajo o el accidente de trabajo, debemos tener presente que el propio trabajador puede tener la culpa material y físicamente para que ocurra el accidente; para esto la ley prevé lo siguiente, según el artículo 488, el cual establece que: " El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo 487, en los casos y con las modalidades siguientes:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en el 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 suscrita por el médico;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV. Si la incapacidad es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico".

Pero además el artículo 489, establece que: "No libera al patrón de responsabilidad:

I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona".

Posteriormente el artículo 490, establece que: " En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:

I. Si no cumplen las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;

II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;

III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las Autoridades de Trabajo;

IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo;

V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores".

Existen un sin número de teorías que han expuesto acerca de los Riesgos de Trabajo, en donde la mayoría toman como base la responsabilidad derivada de los infortunios de trabajo. La evolución doctrinal, al igual que la legislativa moderna va tendiente a garantizar una protección no solo contra los infortunios del trabajo, sino contra las contingencias derivadas de la condición social en las que se encuentra el trabajador.

A continuación analizaremos algunas de las más importantes teorías con el fin de adoptar la postura más conveniente en esta materia, ya que se manejan teorías desde el punto de vista civil y teorías del derecho laboral.

En primer lugar tenemos a las teorías civiles que a continuación explicaremos:

Teoría de la Culpa. Esta consiste en tener que el que resulta ser la idea de la culpa la que hace aparecer la primera teoría que se elabora en la materia, encuadrada en el Derecho Civil, esta se basa en el efecto de la responsabilidad subjetiva por la cual quien por culpa o por dolo causa un daño a otro queda obligado a la reparación de las consecuencias.

Ahora bien, el concepto de culpa Aquiliana, los tribunales franceses ampliaron en favor del trabajador el campo de las soluciones tendientes a asegurar la indemnización por el hecho de sufrir un infortunio de trabajo, basándose al efecto no sólo en los hechos positivos del patrón, sino también de sus omisiones.

Según esta teoría, el trabajador tenía derecho a exigir una indemnización por parte del patrono en caso de accidente de trabajo, siempre y cuando comprobara la culpabilidad del patrón.

"Es decir que aquí el trabajador estaba obligado a comprobar que había recibido un daño o una lesión y que ese perjuicio físico era consecuencia de un acto del patrono, quien había incurrido en culpa.

Esta teoría toma sus condiciones para que se pudiera aplicar, las cuales eran las siguientes:

- a). La existencia de un acto positivo.
- b). La existencia de acción antijurídica.
- c). La existencia del elemento subjetivo "culpa".
- d). La existencia de un daño causado a otro o a una cosa de otro.

Se observa que el elemento fundamental de esta teoría es el tercer punto, al grado de que esta teoría se puede resumir en el siguiente axioma del Derecho Civil: Nadie responde de un daño sin haber incurrido en culpa o en negligencia". (7)

La segunda teoría civilista es la de la Responsabilidad Contractual, esta teoría tiene como antecedente la teoría de la culpa, esta se funda en una modificación de la amplitud y la naturaleza de las obligaciones patronales en el contrato de locación de servicios, además de que sostiene que el contrato de trabajo hace pensar sobre el patrono una presunción de culpa; es de esta manera que invierte la carga de la prueba y deja al arbitrio judicial para fijar la indemnización dentro del procedimiento ordinario civil.

Para esta teoría, el derecho de reparación de los accidentes de trabajo sufridos en ocasión o durante la prestación del servicio, no deriva de la culpa del patrón o empresario, sino del mismo contrato de trabajo, que impone como obligación de volver al trabajador, una vez cumplidas sus tareas, en la misma forma en que la empresa lo había recibido.

(7) Kaye, Dionisio J., "Los Riesgos de Trabajo", 12. Edición, México 1985, Edit. Trillas, Pág. 43.

En este sentido si el patrón quiere destruir la presunción que pasa sobre él, necesariamente debe demostrar que el accidente a obedecido a un caso fortuito o a la fuerza mayor, los cuales son de forma ajena al trabajo. Esta Teoría de la Responsabilidad Contractual carece de fundamento legal y real alguno ya que el contrato no se especifica que el patrón se constituya en deudor de seguridad de los accidentes de trabajo.

De esta manera el hecho de que los riesgos de trabajo sean indemnizables, tiene su causa en la ley y no en un pacto, las disposiciones legales sobre la materia son irrenunciables y generalmente los pactos contienen cláusulas en la que las partes cedan una cierta cantidad de sus derechos.

La tercer teoría civilista es la del Caso Fortuito, esta teoría busca la manera o la fórmula para encontrar la responsabilidad patronal, tantas veces como se produzca un accidente de trabajo, es decir, que existiera responsabilidad patronal aún cuando no exista culpa de su parte, ya que el siniestro resulta ser imputable a la empresa.

Esta teoría se basa en la consideración de que quien obtiene una utilidad de una cosa o persona, es justo que asuma los riesgos originados por el empleo o uso de esa cosa o persona. Para esta teoría, la responsabilidad del patrono se

resuelve en la obligación de indemnizar al obrero, no solo en los casos en que se hubiese incurrido en culpa, sino también cuando el accidente se hubiera producido por el caso fortuito o inclusive por culpa del obrero.

Esta teoría hace la distinción entre caso fortuito y fuerza mayor, que como se estableció al analizar la ley de Accidentes de Trabajo de 1898 en Francia, resulta de gran importancia para fincar la responsabilidad patronal, y dice: "La fuerza mayor tiene una causa exterior e independiente de la empresa, en que el caso fortuito configura a un acontecimiento que escapa a la previsión humana, o es inevitable aún siendo previsible, con origen en el funcionamiento mismo de la explotación, considerándose así como culpa objetiva, culpa no imputable al empresario sino a la industria misma". (8)

Podríamos decir, que esta teoría es acertada en parte, ya que los accidentes por caso fortuito producidos en el trabajo, deben ser indemnizados, ya que estos son consecuencias del riesgo objetivo producido por la existencia misma de la empresa, esta teoría hace indemnizables los accidentes de trabajo sufridos por culpa del trabajador, lo cual hace que todos lo asuntos sean indemnizables, salvo los ocurridos por la

(8) *Ibidem*. Pág. 45.

fuerza mayor que por su conducción con el caso fortuito llevarían a invocar este y, como consecuencia, también serían indemnizables por la ley.

La cuarta y última teoría civilista, es la de la Responsabilidad Objetiva, ésta constituye el antecedente inmediato para que el Derecho del Trabajo la absorba en su legislación, el problema de los riesgos profesionales y logre la humanización en su regulación.

Esta teoría del Riesgo Objetivo consiste y parte del supuesto de que el daño causado por el objeto debe ser soportado por su propietario, o sea, aquél que se beneficia con ese objeto. La responsabilidad deja de tener su fundamento en la culpa del que obra o posee, esto, en la responsabilidad subjetiva; el simple daño causado por la culpa objetiva resulta suficiente para ser originado. Para esta teoría basta establecer que se ha producido un daño y buscar un vínculo de causalidad entre el hecho de trabajo y ese daño para proclamar de modo inmediato, la responsabilidad que incumbe al dueño de la cosa, en este caso de la empresa, por los daños producidos los cuales ha de responder mediante indemnización.

Ahora nos enfocaremos a lo que nos dicen las teorías del derecho laboral; estas comprenden cuatro y que a continuación

mencionaremos:

La primera es la teoría del Riesgo Profesional, en ésta nos dice que debe de existir una relación de causa-efecto entre el trabajo industrial que origina el riesgo y sus resultados negativos, los infortunios que sufren los trabajadores y demás personal en una empresa, la acción de las máquinas y la actividad humana en la producción coinciden en crear un riesgo para los trabajadores.

"Si el patrono o empresario es el que obtiene un lucro o un beneficio como resultado económico de la explotación, tanto de las máquinas como de la actividad del trabajador, debe llegarse a la conclusión de que el llamado Riesgo Profesional, que Dielsa califica de Riesgo Económico Industrial, es compensación de los beneficios también económicos que aporta a la industria". (9)

Esta teoría sostiene que la industria debe de asumir las consecuencias de las desgracias que en ella tienen su origen.

Asimismo como el dueño se beneficia de lo favorable, la ley debe hacer que recaiga sobre él lo desfavorable: los

(9) Idem., Pág. 49

peligros de la industria, el riesgo profesional, de acuerdo con esta teoría el derecho de propiedad tiene un límite o carga; pues se le agrega la condición de reparar el daño causado fortuitamente por los casos de los cuales se es propietario.

En este sentido el patrón debe de indemnizar a la víctima por ser él, quien recoge el provecho de la producción. Aquí la responsabilidad resulta independiente de la culpa y se basa en un nuevo elemento: " el riesgo "; basta con que se de el elemento objetivo, " el daño ", y un vínculo de conexión entre el hecho y el agente; esto es, un nexo entre las partes que constituyen a una de ellas un deber hacia la otra.

Fundamentalmente el hecho de que, según, las teorías civilistas, la indemnización por riesgo de trabajo era proporcional al daño causado; esta teoría del riesgo profesional, no se concede más que una compensación económica tarifada, el cual no representa el pago total del daño sufrido, pero constituye una garantía fija e igual para todos los accidentes de trabajo del mismo género y no se deja al arbitrio de la autoridad judicial, ya que ésta se ha fijado de antemano en la ley.

La segunda teoría laboral, es la del Riesgo de Autoridad, esta teoría parte del principio de que la autoridad

es fuente de la responsabilidad, basándose en el estado de subordinación en el que el trabajador se encuentra partiendo del elemento esencial de todo contrato, la relación de dependencia, debe indemnizarse todo hecho ocurrido en relación con la misma de acuerdo con esto, el patrón responde de la integridad física del trabajador en tanto que se encuentre sometido a su autoridad, se hace valer el riesgo de autoridad para calificar la responsabilidad patronal, ya que el hecho de encontrarse en el lugar y en el tiempo de trabajo obliga a considerar indemnizables los accidentes que en sus tareas, o por ellas, experimente todo trabajador a partir del momento en que se somete a la autoridad patronal.

La tercer teoría laboral, es la del Riesgo de Empresa, a esta se le ha llamado también del Riesgo Generalizado ya que llega al principio de que toda eventualidad que tenga por causa o con causa el trabajo, siempre que ocasione perjuicios o lesión al trabajador, debe de responder la empresa, puesto que todo acto relacionado con el trabajo y que provoque un daño en la persona del trabajador, y que tenga como consecuencia la disminución de la capacidad de ingreso, debe de indemnizarse, de un modo o de otro; ya que el trabajo implica un riesgo, al cual se le denomina riesgo de trabajo y se supone para el trabajador un doble daño, el económico y el corporal; es decir, el trabajador al sufrir un daño físico, el patrón soportará el daño

económico al cual se involucra con el riesgo de trabajo.

Deducimos que esta teoría tiende a crear la responsabilidad total de la empresa, en cuanto a los daños que se produzcan a los trabajadores en cumplimiento de su trabajo.

La cuarta y última teoría laboral, es la Teoría del Riesgo Social, ésta teoría sostiene que el riesgo de accidentes de trabajo es un suceso que pesa sobre el trabajador en función de sus actos en la empresa, por lo tanto las consecuencias del infortunio deben de recaer totalmente sobre todo el mundo industrial y a un mundo social y no a una empresa determinada, es decir, la institución del accidente deja de ser institución de responsabilidad y se convierte en una institución de garantía al orden de prevención, de una manera autónoma y fraccionada y distribuida según las consecuencias del accidente entre el seguro social.

Esta teoría es muy aceptada en los países desarrollados no así en los países subdesarrollados, donde el sistema de seguridad social son muy rudimentarios; en cuanto a nuestro país está contemplada esta teoría por la Legislación Laboral Mexicana, tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley del Seguro Social.

El objetivo de esta teoría es la derivación de exclusión de la responsabilidad mediante el seguro y no hacer que la empresa o el patrón respondan por ésta.

Con esto deducimos, que tanto las teorías derivadas del Derecho Civil como las del Derecho Laboral, tratan de encontrar al responsable de los accidentes y enfermedades sufridas por el trabajador en el desempeño de su labor; todas ellas tienen una matriz al mencionar la responsabilidad en el patrón, ya que en la mayoría de las teorías el patrón funge como el principal responsable de los accidentes y enfermedades que pueden tener los trabajadores.

Dentro de la corriente social, se fincó la responsabilidad bajo la idea de que los riesgos se sufren con motivo y en ocasión del trabajo o por la autoridad del patrón, por su dirección y su subordinación y, por el hecho de pertenecer a una empresa o ser miembro de la sociedad. Puesto que las teorías analizadas en su afán de imperar en la doctrina no contemplaron el problema, sino que manifestaron una sola idea que no contempla el problema como lo es, un todo armónico; debemos de hacer notar que la idea del seguro obligatorio es la más acertada, ya que éste es creado por la colectividad, permite centralizar un sistema de regulación de los riesgos profesionales y sociales a que esta expuesta, la colectividad y

de esta manera no hacer de manera individual los conflictos de riesgo de trabajo entre el patrón y el trabajador.

2) INCAPACIDAD TEMPORAL.

Una vez, visto los aspectos teóricos y doctrinales de la indemnización laboral por riesgo de trabajo, y de acuerdo a lo que establece la ley para definir lo que es un riesgo de trabajo, el artículo 474 nos establece que, "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél".

Insistiremos que los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a las que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de la realización del trabajo.

La definición que desprende la ley en relación a los accidentes de trabajo es erróneo, ya que lo que está señalando son las consecuencias del accidente y no éste propiamente, ya que podríamos señalar lo siguiente: que el accidente es un suceso eventual o que es una acción involuntaria que causa un daño a las personas como a las cosas; es decir, que el accidente de trabajo no solamente puede recaer en el trabajador, sino en las propias cosas o utensilios de trabajo de la empresa; en cuanto al ser humano las consecuencias pueden ser una lesión orgánica, una perturbación funcional e inclusive la muerte; estas consecuencias las podemos considerar definitivamente como los riesgos de trabajo.

Se establecen las consecuencias derivadas del riesgo de trabajo por medio del artículo 477, el cual dice que: "Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

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

Nos ocuparemos en estudiar el primer aspecto que menciona este artículo ya que es uno de los primeros riesgos que se producen el cual, la ley lo establece.

En primer lugar debemos de saber que es la incapacidad temporal; el artículo 478, nos da la respuesta de lo que se entiende que es una incapacidad temporal.

"INCAPACIDAD TEMPORAL. Es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

Aquí existen dos cosas muy importantes, ¿que se entiende por la pérdida de facultades y por la pérdida de aptitudes?, en el primer caso por facultad debemos de entender como la potencia física o moral; que hace a un ser capaz de obrar; es decir, una serie de aspecto tal de voluntad, la inteligencia y la sensibilidad, etc., con las cuales podríamos decir que un ser humano es capaz tanto física como mentalmente para desarrollar su trabajo; es decir, que con la existencia de estos aspectos se podría mencionar que una persona es incapaz para desarrollar ciertas cosas como también ciertos trabajos. En el segundo de los casos por aptitud debe de entenderse que es toda disposición natural o adquirida para realizar ciertas cosas o ciertos trabajos; es decir, que existen personas las cuales tienen cierta capacidad tanto física como mental que otras, con las cuales se podría mencionar que únicamente determinadas personas pueden desarrollar un trabajo, como por ejemplo: Un futbolista no podría desarrollar un trabajo intelectual como el cargo de

ser Presidente de la República, por falta de aptitudes, ya que en este trabajo no se requiere tanto del físico sino del aspecto intelectual e inversamente todo lo contrario.

Ahora bien debemos de entender que significa imposibilidad parcial y total, por imposibilidad debemos de establecer que es la falta de hacer o no hacer una cosa para la consecución de un fin; y por parcial que es aquello que forma parte de un todo, con esto interpretamos lo siguiente: que la imposibilidad parcial es que en un cierto momento un trabajador no puede cumplir con su trabajo por la imposición física.

Por imposibilidad total debemos de entender como en un cierto momento el trabajador no puede regresar a su trabajo porque a sufrido una incapacidad física, la cual no le permite realizar su trabajo, no por un tiempo indeterminado, sino que podríamos considerar que es para siempre, pero en este caso la pérdida de sus facultades o aptitudes deben de ser por algún tiempo para que se dé la incapacidad temporal.

En lo que consiste a la indemnización por incapacidad temporal, La Ley Federal del Trabajo la regula en su artículo 491, en el cual se establece: "Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras

subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que se tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho".

En este artículo se refleja que la indemnización también va encaminada a durar un cierto tiempo, ya que marca que cada tres meses debe de revisar los certificados médicos para saber si el trabajador no ha progresado, para que pueda ser acreedor a la misma indemnización, manifestado que esto debe hacerse cada tres meses; es decir, esta incapacidad tiene como objetivo el cubrir el salario del trabajador durante el tiempo que éste no pueda cumplir con su actividad laboral, pero debe de ser a un corto plazo o período.

Definitivamente podemos manifestar que este tipo de indemnización es de manera temporal como la misma incapacidad la cual fue la causa de la anterior.

3) INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.

Una vez visto y analizado lo que es una incapacidad temporal, la siguiente es la incapacidad permanente parcial, la definición de ésta nos la da el artículo 479, de la ley en la materia la cual establece:

"INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL. Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".

Anteriormente habíamos analizado los términos, facultades y aptitudes, para esta segunda consecuencia debemos de saber que se entiende por permanente, parcial y la disminución, para poder tener una idea clara sobre este tipo de incapacidad; por permanente hemos de entender como todo aquello que permanece o se mantiene en un sitio lo cual dura sin ninguna modificación, por parcial como todo aquello que forma parte de un todo y por disminución, el acto de hacer menor o pequeño alguna cosa, es decir que esta incapacidad la debemos de

interpretar como por ejemplo: cuando el trabajador sufre un accidente de trabajo y este accidente le provoca una lesión física la cual lo imposibilite para realizar su actividad, pero que esta lesión le permanece al trabajador por un buen tiempo, en este sufre una disminución corporal la cual impide que cumpla con su trabajo, esta lesión es directamente a sus facultades y aptitudes para desempeñar sus funciones, las cuales pueden ser duraderas por algún tiempo en donde el trabajador no podrá cumplir con su empleo o actividad en la empresa y sobre todo en su centro de trabajo.

En cuanto a la indemnización por incapacidad permanente parcial el artículo 492, de la ley establece lo siguiente: "Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago de tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión y oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador".

Pero que ocurre cuando la incapacidad parcial resulta la pérdida absoluta tanto de las facultades como de las aptitudes en el trabajador. La ley en este caso también nos da la respuesta ya que con medida se llegan a presentar un número de estos casos:

Artículo 493. " Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes".

Artículo 496. "Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el período de incapacidad temporal".

Estos son los aspectos más generales que existen en cuanto a la incapacidad permanente parcial.

4) INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

Una vez visto y analizado lo que es la incapacidad permanente parcial, nos enfocaremos a lo que es la incapacidad permanente total, la definición de esta también nos la da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 480, el cual nos dice lo siguiente:

"INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL. Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida".

Para analizar la anterior definición es necesario saber que es lo que se entiende por total, pérdida, imposibilita y vida. Por total debemos de entender como el conjunto de varias partes que forman un todo, aquí podemos interpretar que el conjunto de esas partes como lo serían los miembros del trabajador, como por ejemplo: los brazos, las piernas, la cabeza, etc., y el todo en este caso sería el propio cuerpo humano; por pérdida debemos de entender como la privación de alguna cosa, y al interpretar esto entenderíamos que consiste en la acción de despojar o de quitar algo, es decir, que en éste

caso la pérdida sería en un miembro del cuerpo humano como antes lo mencionamos, la pérdida de los dedos de la mano, del brazo, de las piernas, de la vista, la audición, etc.; por la imposibilidad debemos de entender como la aptitud para hacer o no hacer una cosa determinada, es decir, que no se tienen los elementos necesarios para poder realizar una cierta actividad, en este caso porque con la pérdida de alguna función o pérdida física de algún miembro corporal en el trabajador ya que no puede realizar su actividad como antes lo hacia; por vida, entenderemos como el resultado del juego de los órganos, que concurren al desarrollo y la conservación del sujeto, en esta debemos de entender que la ley se refiere que cuando el trabajador sufra este tipo de incapacidad y este imposibilitado para trabajar o realizar su función que desempeñaba, jamás la podrá volver a realizar por el hecho de que definitivamente no lo puede hacer más, mientras esté con vida, no podrá realizar otro tipo de actividades pero se presume que ya no la realizaba antes del accidente de trabajo el cual tuviere como resultado una incapacidad permanente total.

En cuanto a la indemnización por incapacidad permanente total, la ley establece en el artículo 495, la cual nos dice lo siguiente: "Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de 1095 días de salario".

Ahora bien, cuando ya se ha fijado un grado a cualquier tipo de incapacidad, pero ésta suele disminuir o agravarse, ¿que pasa con la incapacidad?, seguirá siendo la misma con el grado que ya se le ha fijado, la ley en la materia establece lo siguiente en su artículo 497 el cual nos menciona: "Dentro de los dos años siguientes en que se hubiese fijado el grado de incapacidad podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior".

Al interpretar éste artículo, comprendemos que tanto el trabajador como el patrón pueden hacer la solicitud de la revisión de la incapacidad, todo esto con el objetivo de hacer valer el grado de la incapacidad ya que una incapacidad temporal se puede convertir en una incapacidad permanente parcial, ésta se puede seguir en una incapacidad permanente total y ésta a su vez puede provocar la muerte.

La certificación médica del accidente de trabajo que haya traído como consecuencia una incapacidad debe de realizarse, así lo establece el artículo 506 de la ley de la materia el cual menciona.

Artículo 506. "Los médicos de las empresas estén

obligados:

- I. Al realizarse el riesgo, a certificarse si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo;
- II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;
- III. A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y
- IV. En caso de muerte, a expedir certificado de defunción".

Estos son los aspectos más importantes y concernientes en cuanto a la incapacidad permanente total.

5) LA MUERTE.

Una de las últimas y más peores consecuencias que pueda ocasionar un riesgo o accidente de trabajo, es la muerte. La ley no da una definición acerca de lo que es la muerte, pero para poder entender este tipo de consecuencia es necesario obtener un concepto de lo que en realidad es:

Por muerte entenderemos como la cesación definitiva de la vida, para estudiar este concepto es necesario conocer lo que

es la cesación, que es definitiva y así mismo saber que es la vida; por cesación comprendemos que es la suspensión o terminación de alguna cosa, que es la parte final de una obra o cosa, o que definitivamente es el fin en que se acaba algo o alguien; por definitiva entenderemos como todo aquello que termina, que se acaba o que se concluye etc.; por vida se entiende como anteriormente lo habíamos expuesto, como el resultado del juego de órganos, que ocurre al desarrollo y a la conservación del sujeto. Es decir que no es más que el espacio del tiempo que transcurre del ser vivo desde el nacimiento hasta la muerte. Es preciso señalar que no existe un concepto claro y preciso que nos establezca a la muerte ya que otra definición podría ser la que menciona que es la cesación de los signos vitales en una persona la cual se presume que a perdido la vida, ya que existen diferentes medios en la actualidad en la que la muerte puede ser de una forma irreal, ya que se han presentado casos en los que el ser humano ya no cuenta con los signos vitales, pero posteriormente es inaceptable que vuelva a la vida y recupere todos los signos vitales, los cuales manifiestan que en un cierto momento volvió a recuperar la vida.

En caso de la indemnización por muerte del trabajador, cuando ocurre ésta por medio de un accidente de trabajo, ¿qué comprenderá la indemnización?, el artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo nos da la respuesta de ello.

Artículo 500. "Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

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

II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502".

El cual establece lo siguiente:

Artículo 502. "En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponde a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de 730 días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que se estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal".

Para determinar la base de la indemnización en los casos de muerte del trabajador la Ley lo establece en su artículo 484, el cual dice lo siguiente:

Artículo 484. "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en

que se produzca la muerte o el que percibía el momento de su separación de la empresa".

Pero además debe tener a consideración:

El artículo 485. "La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo".

Pero a diferencia de las demás indemnizaciones la de causa de muerte a consecuencia de un riesgo de trabajo, las reglas sobre el procedimiento nos la dice el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona:

Artículo 503. "Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que recibe el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las 24 horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará que se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de 30 días, a ejercitar sus derechos;

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

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

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

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

VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco,

pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en los actas del Registro Civil; y

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

A continuación observaremos quienes son las personas que tienen derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte del trabajador, si los beneficiarios son designados por el difunto como es el caso en las sucesiones en el derecho civil, ¿como son llamadas estas personas para hacerse acreedores a la indemnización y que le corresponde por la muerte del trabajador?. Efectivamente en el derecho laboral el trabajador no puede designar a las personas que se van a beneficiar en los casos de su muerte como en el derecho civil, en la parte de sucesiones, la Ley Federal del Trabajo establece quienes tienen derecho a obtener el pago por la muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo, el cual trajo como final la muerte de éste:

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 del cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del cincuenta por ciento o más;

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

III. A falta del cónyuge superviviente concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante 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 del cónyuge superviviente, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

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

Fundamentalmente la suerte del trabajador debe de ser mediante la certificación médica que determina al accidente de trabajo el cual sufrió el trabajador, esto también lo contempla

la ley de la materia en su artículo 508 el cual establece lo siguiente:

Artículo 508. "La causa de la muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique, o por cualquier otro medio que permita determinarla.

Si se practica la autopsia, los presuntos beneficiarios podrán designar un médico que la presencie. Podrán igualmente designar un médico que la practique, dando aviso a la autoridad.

El patrón podrá designar un médico que presencie la autopsia".

Estos son algunos de los aspectos más importantes en relación al riesgo de trabajo que trae como consecuencia la muerte del trabajador.

CAPITULO III

ESTUDIO TEORICO PRACTICO DEL ARTICULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- 1) LA VIUDA.**
- 2) EL VIUDO QUE HUBIESE DEPENDIDO ECONOMICAMENTE DE LA TRABAJADORA Y QUE TENGA UNA INCAPACIDAD DEL CINCUENTA POR CIENTO O MAS.**
- 3) LOS HIJOS MENORES DE 16 AROS.**
- 4) LOS HIJOS MAYORES DE EDAD SI TIENEN UNA INCAPACIDAD DEL CINCUENTA POR CIENTO O MAS.**
- 5) LOS ASCENDIENTES QUE NO DEPENDIAN ECONOMICAMENTE DEL TRABAJADOR.**
- 6) LOS CONCUBINOS.**
- 7) A FALTA DE LOS ANTERIORES, LOS QUE HUBIESEN DEPENDIDO ECONOMICAMENTE DEL TRABAJADOR; Y**
- 8) A FALTA DE LAS PERSONAS ANTES MENCIONADAS, EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

CAPÍTULO III

ESTUDIO TEÓRICO PRÁCTICO DEL ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Una vez establecido que es una relación de trabajo y explicando la indemnización por riesgo de trabajo, el presente capítulo se refiere al estudio práctico del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, este artículo está comprendido en el título noveno de la ley, donde se menciona a todo lo concerniente a los riesgos de trabajo.

Fundamentalmente se refiere a los beneficiarios en materia laboral, en el procedimiento para el pago de indemnización en caso de muerte por riesgo de trabajo.

El elemento objetivo o real está constituido por el conjunto de derechos y obligaciones del autor de la sucesión, siempre y cuando no se hayan extinguido con su muerte.

Por último el elemento causal de la sucesión mortis causa, es la delación o vocación, que en otro sentido no es más que el llamamiento o suceder, o el ofrecimiento de la sucesión a la persona del testador (delación testamentaria) o ya sea por la voluntad presunta del causante (delación legítima).

La sucesión testamentaria es una especie de sucesión mortis causa, la cual se produce mediante la expresión de la última voluntad manifestada en cualquier de las formas que al efecto previene la Ley. Es decir que la sucesión testamentaria se fundamenta en la existencia de un testamento válido.

Desde luego debemos hacer mención que el artículo 1295 del Código Civil, previene el concepto de testamento en los siguientes términos:

Artículo 1295. "Testamento es un acto personalísimo, revocable y libre, por el cual una persona capaz dispone de sus bienes y derechos y declara o cumple deberes para después de su muerte".

Es de mencionar que la palabra testamento, se puede entender en dos sentidos; el primero como acto de última voluntad y el segundo, como el documento que contiene esta voluntad.

En cuanto a la naturaleza jurídica del testamento, los estudiosos del derecho han encontrado diversas explicaciones al respecto. Hay quienes consideran como un concepto, otros dicen que es una obligación condicional; algunos más consideran que es una interpretación al poder público para que haga efectiva

la transmisión de los bienes del autor de la sucesión, etc.

El Código Civil Mexicano en la sucesión testamentaria previene que pueden testar todos aquellos a quienes la Ley no prohíbe expresamente ese derecho, siendo estas dos incapacidades en términos de la ley, las cuales se señalan en los siguientes artículos:

Artículo 1306. "Están incapacitados para testar:

I. Los menores que no han cumplido dieciséis años de edad, ya sean hombres o mujeres.

II. Los que habitual o accidentalmente no disfrutan de su cabal juicio.

También la Ley señala de manera concreta a la Capacidad para heredar, así lo establecen los artículos 1313 y 1314 del código civil:

Artículo 1313. "Todos los habitantes del Distrito Federal de cualquier edad que sean, tienen capacidad para heredar y no pueden ser privados de ellas de un modo absoluto; pero con relación a ciertas personas y a determinados bienes, pueden perderla por alguna de las siguientes causas:

- I. Falta de personalidad;
- II. Delitos;
- III. Presunción de influencia contraria a la libertad del testador o a la verdad o integridad del testamento;
- IV. Falta de reciprocidad internacional;
- V. Utilidad pública;
- VI. Renuncia o reacción de algún cargo conferido en el testamento".

Artículo 1314. "Son incapaces de adquirir por testamento o por intestado, a causa de falta de personalidad, los que no estén concebidos en tiempo de la muerte del autor de la herencia, o los concebidos cuando no sean viables, conforme a lo dispuesto en el artículo 337".

Por lo que se refiere a la sucesión legítima en el derecho común, cuando existe una disposición testamentaria, las reglas conforme a las cuales debe de precederse son las siguientes en los términos del código civil;

Artículo 1599. "La herencia legítima se abre:

- I. Cuando no hay testamento, o el que se otorgó es nulo o perdió validez;
- II. Cuando el testador no dispuso de todos sus bienes;

III. Cuando no se cumpla la condición impuesta al heredero;

IV. Cuando el heredero muera antes del testador; repudia la herencia o es incapaz de heredar. si no se ha nombrado sustituto.

Uno de los puntos más importantes, es el que se refiere a quienes pueden heredar por sucesión legítima, el Código de la materia señala lo siguiente:

Artículo 1602. "Tienen derecho a heredar por sucesión legítima:

I. Los descendientes, cónyuge, ascendientes, parientes colaterales dentro del cuarto grado y la concubina o el concubinario, si se satisfacen en este caso los requisitos señalados por el artículo 1635.

II. A falta de los anteriores, la beneficiaria pública".

Definitivamente consideramos que en materia civil relevante el orden de relación en el derecho de heredar y dicho orden se encuentra previsto en el artículo 1604 que a la letra dice:

Artículo 1604. "Los parientes más próximos excluyen a los más remotos, salvo lo dispuesto en los artículos 1609 y 1632".

Artículo 1636. "A falta de todos los herederos llamados en los capítulos anteriores sucederá la beneficencia pública".

Por lo general en el derecho común las reglas para proceder en el caso de la sucesión por causa de muerte, se ha adoptado precisamente el sistema que previenen los incisos que anteceden del presente trabajo, es decir, la sucesión testamentaria y la legítima, siendo preferente la legítima.

Otro de los puntos más importantes consiste en que la legislación civil, de que el testador es libre para establecer condiciones al disponer de sus bienes.

Si bien es cierto que el derecho sucesorio en sentido amplio, se integra de todas las reglas de carácter general que trasmiten el patrimonio por causa de muerte, y que éste constituye un derecho, hoy en día uno de los pilares del derecho civil cuya característica eminente es la de ser derecho común, también es cierto que las reglas del derecho civil no son aplicables al derecho laboral, el cual en materia de sucesiones

llamaríamos un derecho de excepción, tal y como lo establece el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona que no es necesario juicio sucesorio para que los beneficiarios del trabajador accedan a las prestaciones e indemnizaciones correspondientes.

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

Generalmente el trabajador es el único destinatario de las prestaciones derivadas de la relación laboral. Excepto en algunas ocasiones cuando el mismo trabajador faculta a un tercero para que, a su nombre, reciba el pago de su salario. Así es como lo autoriza la ley en su artículo 100, el cual establece:

Artículo 100. "El salario se pagará directamente al trabajador. Solo en los casos en que está imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el

párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón".

Todos los derechos de contenido económico del trabajador, por alguna razón, no se le hayan sido cubiertos oportunamente, las cuales ya integrarán su patrimonio habrán de ser transmitidas a quienes, de acuerdo con la ley, tengan derecho a ello, es decir, que en estas circunstancias el trabajador no es libre de decidir a que personas le serán entregadas las prestaciones que le corresponden por derecho en caso de su muerte, sino que la ley tiene establecido a quienes se le puede entregar la indemnización correspondiente. Las reglas generalmente para la transmisión del patrimonio por causa de muerte integran el derecho sucesorio parte fundamental del derecho civil. En materia laboral no operan estas reglas ya que para tener el derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes y para ejercitar las respectivas acciones y juicios no es necesario entablar un juicio sucesorio.

A diferencia del derecho civil, el derecho laboral no le da oportunidad de decisión al trabajador, ni de ejercer el derecho de testa a favor de determinada persona, para integrar el patrimonio que es en cierta forma de él, que están contenidas en la relación laboral.

La ley plantea un procedimiento especial, ya que el

trabajador no puede suceder su patrimonio ya sea por vía de sucesión legítima, ni por sucesión testamentaria.

En el procedimiento especial para la determinación de los beneficiarios en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo (arts. 501 a 503), no mencionan o establecen cual es el camino cuando el acontecimiento que da origen al derecho del beneficiario no consista un riesgo de trabajo.

Hemos señalado que "la sucesión es la sustitución de una persona en los derechos trasasibles de otra", la idea de sucesión está integrada por dos elementos, el primero es el cambio de sujeto y la entidad de la relación de trabajo, que permanece lo mismo después y antes de la trasmisión, es decir, la sucesión implica, necesariamente, la transferencia de un derecho que no sea personalísimo como algunos de los casos en los que señala el Código Civil como el del Usufructo el cual se extingue con la muerte del Usufructuario, también son intransferibles los derivados del contrato de mandato, etc.

Por consiguiente en el derecho del trabajo es evidente que también existen derechos intransferibles, es decir, por ejemplo la muerte del trabajador extingue la relación laboral, ya que es imposible jurídicamente la sucesión en el puesto. Al igual los derechos a la estabilidad en el empleo, los de

antigüedad, etc., tampoco son transmisibles.

Sin embargo existen derechos que si son transmisibles por vía de sucesión, esto solo ocurre con los que únicamente tienen un contenido económico, para que este derecho sea transmisible es necesario que el trabajador haya integrado un activo en su favor, pero que en el momento de su muerte, aún no haya sido hecho efectivo. Definitivamente la sucesión laboral tiene un campo muy limitado y sólo comprende como lo señala el art. 115 "las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse". Es decir las prestaciones ya pagadas, cobradas directamente por el trabajador, no pueden ser objeto de sucesión laboral, sino de sucesión civil.

"Con frecuencia se plantea una grave confusión en esta materia.

A propósito de prestaciones que a favor de los beneficiarios genera la muerte de un trabajador, especialmente en los términos de la Ley del Seguro Social, se intenta hacer valer derechos sucesorios de índole civil a pesar de que esas prestaciones, por su propia razón de ser, no llegan a integrar jamás el patrimonio del trabajador, en este caso autor de la

sucesión y por lo mismo no son transferibles por esa vía". (10)

De lo anteriormente expuesto podemos deducir algunos puntos que nos permiten diferenciar al derecho civil del derecho laboral de acuerdo a un orden sustantivo, las cuales serían las siguientes:

1) Al lado de la sucesión civil debe entenderse que existe una sucesión específica, en materia laboral.

2) La sucesión laboral únicamente comprende los derechos del trabajador, de contenido patrimonial, que no se extingue con la muerte.

3) Únicamente son transmisibles, por vía de sucesión laboral, las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, por el patrón.

4) Las personas que son susceptibles de sucesión laboral quedan facultadas para iniciar o continuar las acciones que no se hayan extinguido con la muerte del trabajador.

5) La Ley Federal del Trabajo no contempla expresamente quienes son los beneficiarios de los trabajadores, en caso de muerte, siempre y cuando ésta no haya sido resultado de un riesgo de trabajo.

(10) *Ibid.* Pág. 586.

FALTA PAGINA

No.

95

indemnizaciones derivadas de los riesgos, ya hemos dicho que es aplicable la sucesión por analogía a la sucesión laboral.

De esta manera es necesario saber como está establecido el artículo y que a continuación reproducimos su texto:

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 cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

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

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

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes,

las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

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

Ahora bien, tenemos que desglosar el artículo, para hacer un estudio más profundo de cada uno de los beneficiarios señalados en el mismo.

El primer beneficiario que tenemos es a la viuda, que no es más que aquella persona que ha perdido a su consorte y no se ha vuelto a casar.

Definitivamente se entiende que antes debió de existir un matrimonio necesariamente como lo establece la ley, ya que de no ser así, podríamos confundirlo con otra figura jurídica que no es más que el concubinato.

Fundamentalmente, nuestra ley no da expresamente una definición de lo que es el matrimonio, sino que establece indirectamente primero, que el matrimonio se celebre ante los funcionarios que ordena la ley y con las formalidades que

este exige: lo cual significa que el matrimonio es un acto solemne y en segundo, que cualquier condición contraria a la perpetuación de la especie o a la ayuda mutua que se deben los cónyuges, se entenderá por no puesta.

Ahora bien con estos elementos podríamos dar un concepto de lo que viene siendo el matrimonio, lo que equivale a definirlo como "el contrato solemne por el que se unen un solo hombre y una sola mujer para perpetuar la especie y ayudarse mutuamente".

Lo definimos como un contrato, porque se realiza con el consentimiento de quienes lo forman. Es solemne porque su celebración se lleva a cabo con la concurrencia de un funcionario especial. Su fin es biológico al establecer que uno de sus objetivos es el de perpetuar la especie y es por eso necesaria la concurrencia de dos individuos de sexo distinto. Tiene también un sentido o fin social que es la obligación de la ayuda mutua.

Es muy claro, que una persona para poder tener la categoría de viudo, o viuda lo cual significa que debió de perder a su consorte; dicha pérdida fue ocasionado definitivamente por un riesgo de trabajo en donde el trabajador perdió la vida.

En este sentido la ley no pone ningún otro requisito a la viuda más que el simple hecho de estar casada con el fallecido, se podría considerar que el único papel o documento que debe de presentar sería el acta de matrimonio, para poder tener el derecho a recibir la indemnización por causa de muerte.

En la práctica la ley mantiene una línea de sucesión preferentemente femenina, ya que sin lugar a dudas no le pone ninguna traba para poder cobrar la indemnización por riesgo de trabajo por la muerte de su consorte.

Respecto a la viuda, se podría mencionar que es una de las más usuales ya que siempre el hombre en nuestro país, es el más indicado para trabajar y cuando ocurren accidentes por riesgo de trabajo donde pierde la vida el trabajador; la ley pone en primer término a la viuda para cobrar la indemnización que la ley laboral establece ya que con anterioridad decimos que la ley en la materia únicamente toma dos factores, una de ellas es la de la relación familiar, (matrimonial, de parentesco y concubinaria) y donde la viuda toma el papel principal en la relación matrimonial, ya que el matrimonio ha sido desde la antigüedad y hasta nuestros días, la Institución en que descansa

la familia, que es a su vez la base y la sustentación de la sociedad.

Generalmente en la sociedad mexicana es común que el varón sea el que trabaje para sostener a su familia, por el mismo sentido es que es el mismo el que corre el riesgo de sufrir un infortunio en su actividad, ésta se puede ver reflejada en un accidente de trabajo el cual le ocasionara una incapacidad, pero posteriormente puede producirle la muerte al trabajador, para esto la ley establece que la persona que puede cobrar en primer lugar la incapacidad por la muerte de éste, la cual haya sido resultado de un riesgo de trabajo, es la viuda, ya que por supuesto es de pensar que el trabajador realizaba su actividad para poder sostener a su familia y que como principal jefe de su hogar, su cónyuge será la beneficiaria, ya que la incapacidad cobrada, podrá sustentar sus necesidades por algún tiempo, y es precisamente la viuda, la primera persona la cual la ley le da el derecho de cobrar la indemnización.

No debemos de olvidar que el derecho del trabajo busca el bienestar del trabajador en todos sus sentidos y uno de estos es el de darle el bienestar a su familia aunque sea por medio de una indemnización, la cual cobrará ésta la viuda, aunque ésta provenga por la pérdida de su consorte.

2) EL VIUDO QUE HUBIERE DEPENDIDO ECONOMICAMENTE DE LA TRABAJADORA Y QUE TENGA UNA INCAPACIDAD DEL CINCUENTA POR CIENTO O MAS.

Una vez expuesto anteriormente a la viuda, en segundo lugar tenemos al viudo, el cual tiene los mismos principios y objetivos el mismo concepto que ésta, así de esta manera podemos decir, que por viudo se entiende como aquella persona que ha perdido a su consorte y no se ha vuelto a casar.

En este segundo término tenemos al viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del cincuenta por ciento o más.

Aquí tenemos que hacer la aclaración, que la persona que trabaja y que sufre el accidente de trabajo, el cual le produce la muerte es la trabajadora. Para que el viudo tenga derecho a cobrar la indemnización correspondiente.

Generalmente el individuo de sexo masculino es el principal proveedor en todos los sentidos de la familia; además de que las leyes se lo establecen como una obligación. Esta el trabajador principalmente la cumple con su trabajo en el cual se le retribuye en salario, para que con éste pueda cumplir con

ella.

Pero en ocasiones es el individuo de sexo femenino es el que la hace de proveedor de la familia, también mediante el trabajo para cumplir con la obligación que le establece la ley en cuanto al matrimonio.

Así lo establece el artículo 162 del Código Civil, el cual manifiesta lo siguiente:

Artículo 162. "Los cónyuges están obligados a contribuir cada uno por su parte a los fines del matrimonio y a socorrerse mutuamente".

Este artículo nos marca la pauta para decir lo siguiente: que tanto el hombre como la mujer que han contraído matrimonio tiene la obligación a la contribución de cada uno por su parte a los fines del matrimonio.

Generalmente cuando una mujer trabaja también está expuesta a los riesgos de trabajo, los cuales pueden producir la muerte a la trabajadora, en este caso la ley establece que para que el viudo sea acreedor o beneficiario a la indemnización, debe cubrir exclusivamente dos requisitos, en primer lugar tenemos que el viudo hubiese dependido económicamente de la

trabajadora, esto quiere decir que existe una subordinación de orden económico.

Para entender mejor lo anterior debemos de saber que se entiende por dependencia y que es la dependencia económica, por la primera explicaremos que no es más que la subordinación de vivir bajo la dependencia de una persona, es decir que ésta depende de otra para su subsistencia.

La dependencia económica, es que una persona esté imposibilitada para subsistir por sí sola, en este caso consiste en que un ser humano es dependiente de otro, cuando este no puede por sí solo sobrevivir, por ejemplo un recién nacido depende de los cuidados y de la alimentación que le proporciona la madre.

La dependencia económica no es más que la subordinación que tiene un consorte sobre el otro, esto significa que una persona o el cónyuge no es suficientemente capaz para poder proveerse lo necesario para subsistir.

Con lo anteriormente expuesto deducimos que una persona que es dependiente económica de otra no significa que esta no puede realizar ningún trabajo, el cual le pueda cubrir sus necesidades de subsistencia, sino que únicamente se está

refiriendo en cierto momento que está bajo la subordinación económica del trabajador, es decir, que el trabajador es la persona quien le proporciona todo lo necesario para que el dependiente económico sobreviva, pero siempre bajo su mando y protección.

Fundamentalmente la ley establece, "o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora", al interpretar lo anterior no se podría saber si el viudo debió haber dependido antes de la muerte de su consorte.

El viudo debió de depender económicamente antes de que la trabajadora tuviera un accidente de trabajo, el cual tuviera como consecuencia su muerte, ya que la ley no menciona en que momento ni el tiempo ni las circunstancias, en que deberá de presentarse la dependencia económica.

Unicamente se limita a mencionar que deberá de tener una incapacidad del cincuenta por ciento o más.

Anteriormente expusimos lo referente a las incapacidades, de manera general; ahora bien, ¿cómo podemos saber que tipo de incapacidades deberá de tener el viudo? ya que en la interpretación del artículo en la cual se refiere a todo tipo de incapacidades siempre y cuando rebasen el cincuenta por

ciento o más.

El artículo 514 de la ley en la materia nos da la respuesta al referirse a todos los tipos de incapacidades.

Artículo 514. "Para los efectos de este Título, la ley adopta la siguiente:

TABLA DE EVALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES.

Esta tabla es muy extensa ya que maneja todos los tipos de incapacidades permanentes, pero únicamente mencionaremos las incapacidades que nos interesan para limitar nuestro punto, ya que fundamentalmente determinaremos todas aquellas incapacidades que rebasen el cincuenta por ciento o más, ya que estas son las que deberá tener el viudo para poder ser acreedor a la indemnización por causa de muerte de la trabajadora o consorte, la cual deberá de provenir de un riesgo de trabajo, y que a continuación expondremos:

TABLA DE EVALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES.

Miembro superior pérdidas

1. Por la desarticulación interesca- pulotorásica, de.....	80 a 85%
2. Por la desarticulación del hombro, de.....	75 a 80%
3. Por la amputación del brazo, entre el hombro y el codo, de.....	70 a 80%
4. por la desarticulación del codo, de.....	70 a 80%
5. Por la amputación del antebrazo entre el codo y la muñeca, de.....	65 a 75%
6. Por la pérdida total de la mano. de.....	65 a 75%
7. Por la pérdida total o parcial de los 5 metacarpianos, de.....	60 a 70%
8. Por la pérdida de 5 dedos, de	60 a 70%
9. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar, según la movi- lidad de dedo restante, de.....	55 a 65%
10. Por la pérdida de 4 dedos de la mano incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de estos no sea completa, de.....	60 a 70%
11. Por la pérdida de 4 dedos de la mano, conservando el pulgar móvil, de.....	45 a 50%
12. Conservando el pulgar inmovil.	

de.....	55 a 60%
13. Por la pérdida del pulgar, índice y medio, de.....	52 a 57%

Anquilosis

Pérdida completa de la movilidad articular

14. Completa de hombro con fijación e inmovilidad del omóplato, de.....	40 a 55%
15. Completa de codo en posición de extensión (desfavorable) entre 1102 y 1802, de.....	45 a 50%
16. Completa de la muñeca en flexión, según el grado de movilidad de los dedos, de.....	45 a 60%
17. Anquilosis de todas las articulaciones de los dedos de la mano en flexión (mano en garra) o en extensión (mano extendida), de.....	65 a 75%

Pseudoartrosis

18. Del hombro consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea, de.....	45 a 60%
19. Del húmero, laxa, de.....	40 a 50%
20. Del codo, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea, de.....	40 a 55%
21. Del antebrazo, de los huesos, laxa, de.....	40 a 50%

Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente

22. De la axila, según el grado de limitación de los movimientos del brazo, de.....	20 a 50%
23. Del codo en flexión aguda del antebrazo, a 45º o menos, de.....	45 a 50%

Flexión permanente de uno o varios dedos

24. Flexión permanente de todos los dedos de la mano, de.....	65 a 75%
25. Flexión permanente de 4 dedos de la mano incluyendo el pulgar, de....	40 a 50%

Extensión permanente de uno o varios dedos

26. Extensión permanente de todos los dedos de la mano, de.....	65 a 75%
27. Extensión permanente de 4 dedos de la mano, excluyendo el pulgar, de...	45 a 50%

Parálisis completas e incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos.

28. Parálisis total del miembro superior, de.....	70 a 80%
29. Parálisis radicular inferior, de.....	60%
30. Parálisis del nervio mediano con causalgia, de.....	50 a 60%
31. Parálisis del nervio radial	

si está lesionado arriba de la rama del
tríceps..... 50%

Vasos

32. Las secuelas y lesiones arteriales y venosas, se valorarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que produzcan (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.). En caso de lesiones bilaterales, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen del..... 100%

Miembro inferior

33. Por la desarticulación de la cadera..... 75 a 80%

34. Por la amputación del muslo, entre la cadera y la rodilla, de..... 70 a 80%

35. Por la desarticulación de la rodilla, de..... 65 a 70%

36. Por la amputación de la pierna, entre la rodilla y el cuello del pie, de.....	55 a 65%
37. Por la pérdida total del pie, de.....	50 a 55%

Anquilosis

38. Completa de articulación coxo-femoral en rectitud, de.....	50 a 55%
39. De la articulación coxo-femoral en mala posición (flexión, aducción, abducción, rotación), de.....	60 a 65%
40. De las dos articulaciones coxo-femorales, de.....	90 a 100%
41. De la rodilla en posición de flexión (desfavorable), de 1352 a 302, de....	40 a 65%
42. De la rodilla en genuvalgum o genu-varum, de.....	40 a 50%
43. Del cuello del pie en actitud viciosa, de.....	30 a 55%

Pseudoartrosis

44. De la cadera, consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de substancia ósea, de.....	50 a 70%
45. Del fémur, de.....	40 a 60%
46. De la rodilla con pierna de badajo (consecutiva a resecciones de rodilla), de.....	40 a 60%
47. De la tibia y el peroné, de.....	40 a 60%

Cicatrices retráctiles que no pueden ser resueltas quirúrgicamente

48. Del hueso poplíteo que limiten la extensión de 135º a 90º, de.....	30 a 50%
49. Del hueso poplíteo que limiten la extensión a menos de 90º, de.....	50 a 60%

Secuelas de fracturas

50. Doble vertical de la pelvis, con acortamiento a desviación del miembro inferior, de.....	25 a 50%
51. De la rama horizontal y de	

- la rama isquiopúbica, con dolores persistentes, trastornos vesicales, y adecuada dificultad para la marcha o los esfuerzos, de 40 a 60%
52. Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional acentuada, gran acortamiento, rigideces articulares y desviaciones angulares, de..... 60 a 80%
53. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 Cm. atrofia muscular y rigideces articulares, de..... 30 a 50%
54. De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 Cm., desviación angular externa, atrofia muscular avanzada y flexión de la rodilla que no pase de 135°, de 50 a 70%
55. De los codillos femorales y tuberosidades tibiales con rigideces articulares, desviaciones, aumento de volumen de la rodilla, claudicación, etc., de..... 30 a 50%
56. De la tibia y el peroné con acortamiento de más de 4 Cm., consolidación angular, desviación de la pierna hacia afuera o hacia adentro, desviación secundaria del pie, marcha posible, de..... 35 a 50%
57. De la tibia y el peroné con acortamiento considerable o consolidación

angular, marcha imposible, de.....	55 a 70%
58. Del tarso, con deformación considerable, inmovilidad de los ortos y atrofia de la pierna, de.....	30 a 50%

Parálisis completas o incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos

59. Parálisis total del miembro inferior, de.....	70 a 80%
60. Parálisis del nervio crural, de.....	40 a 50%

Cabeza

Cráneo

61. Síndrome cráneo-encefálico tardío post-conocional acentuado, de.....	35 a 50%
62. Epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando la crisis puedan ser controladas medicamente y permitan	

desempeñar algún trabajo, de.....	50 a 70%
63. Por epilepsia traumática no curable, quirúrgicamente cuando las crisis no puedan ser controladas médicamente y no permitan el desempeño de ningún trabajo, de..	100%
64. Por lesión del neumogástrico (según el grado de trastornos funcionales comprobados), de.....	10 a 50%
65. Por lesión del nervio hipogloso, bilateral.....	60%
66. Monoplejía superior.....	70%
67. Monoplejía inferior marcha espasmódica, de.....	40 a 60%
68. Paraplejía.....	100%
69. Paraparesia, marcha posible, de.....	50 a 70%
70. Hemiplejía, de.....	70 a 90%
71. Hemiparesia, de.....	20 a 60%
72. Afasia acentuada, aislada, de.....	40 a 80%
73. Afasia con hemiplejía, de.....	100%
74. Demencia crónica.....	100%

Cera

75. Mutilaciones extensas cuando comprendan los 2 maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas, de.....	90 a 100%
76. Mutilaciones que comprendan un maxilar superior y el inferior, de.....	90 a 100%
77. Mutilación de la rama horizontal del maxilar inferior sin prótesis posible, o del maxilar en su totalidad, de...	50 a 60%
78. Pseudartrosis de maxilar inferior, con o sin pérdida de sustancia, no resulta quirúrgicamente, con masticación insuficiente o abolida, de.....	50 a 60%
79. Brides cicatrizales que limiten la abertura de la boca impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación, o dejen escurrir la saliva, de.....	20 a 50%
80. Ceguera total, con conservación o pérdida de los globos oculares.....	100%
81. Extracción o atrofia de un globo ocular con deformación ostensible, que permite el uso de prótesis.....	50%
82. Con lesiones cicatrizales o modificaciones anatómicas que impidan el uso de prótesis.....	60%

83. Estrechamiento del campo visual
con conservación de menos de 30° en ambos
ojos, de..... 40 a 90%

Emianopsias verticales.

84. Heterónimas bitemporales,
de..... 40 a 60%

Emianopsias horizontales

85. Inferiores, de..... 30 a 50%

**Emianopsia en sujetos monóculos (visión conservada en un ojo y
abolida a menor a 0.05 en el contralateral), con visión central.**

86. Nasal, de..... 60 a 70%

87. Inferior, de..... 70 a 80%

88. Temporal, de..... 80 a 90%

Trastornos de movilidad ocular

87. Diplopia no susceptible de corregirse con prismas o mediante posición compensadora de la cabeza, por lesión nerviosa bilateral que limitan los movimientos de ambos ojos y reduce el campo visual por la desviación, originando desviación de cabeza para fijar, además de la oclusión de un ojo, de.....

40 a 50%

Otras lesiones

90. Ptosis palpebral bilateral, de.....

20 a 70%

Nariz

91. Cuando la nariz quede reducida a muñón cicatrizal, con estenosis, de...

30 a 50%

Oídos

92. Vértigo laberíntico traumático debidamente comprobada, de..... 30 a 50%

Sorderas e hipoacusias profesionales

93. Se valorarán siguiendo las normas de la tabla sig.

% de hipoacusia bilateral combinada	% de incapacidad permanente
10	10
15	14
20	17
25	20
30	25
35	30
40	35
45	40
50	45

55	50
60	55
65	60
70	65
75 a 100	70

Cuello

94. Inflexión anterior cicatrizal, estando el mentón en contacto con el esternón, de.....	40 a 60%
95. Cuando produzcan disnea de medianos o pequeños esfuerzos, de.....	20 a 70%
96. Cuando produzcan disnea de reposo, de.....	70 a 80%
97. Cuando por disnea se requiera el uso de cánula tranqueal a permanencia, de.....	70 a 90%
98. Cuando causen disfonía (o afonía) y disnea, de.....	25 a 80%

Tórax y contenido

99. Secuelas postraumáticas con

lesiones bronco-pulmonares, según el grado de lesión orgánica y de los trastornos funcionales residuales, de.....	10 a 90%
100. Fibrosis neumoconiética (radiológicamente, con opacidad puntiformes grado e, y opacidades miliarres grados 2 ó 3 u opacidades nodulares grados 1, 2 ó 3, u opacidades cardiorespiratoria media, de.....	30 a 60%
101. Fibrosis neumoconiética (radiológicamente, con opacidades miliares grado 3 y opacidades nodulares grados 2 ó 3 u opacidades confluentes grados B ó C, habitualmente), con insuficiencia cardiorespiratoria acentuada o grave, de.....	60 a 100%
102. Fibrosis neumoconiética infectada de tuberculosis, no curada clínica ni bacteriológicamente, abierta.....	100%
103. Estrechamiento del esófago no resulte quirúrgicamente, de.....	20 a 70%
104. Con insuficiencia cardíaca según su gravedad, de.....	20 a 100%

Abdomen

105. Cicatrices con aventruación, inoperables o no resueltas quirúrgicamente, de.....	30 a 60%
106. Fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables o cuando produzcan alguna incapacidad, de.....	20 a 60%
107. Otras lesiones de los órganos contenidos en el abdomen, que produzcan como consecuencia alguna incapacidad probada, de.....	30 a 80%

Aparato genito-urinario

108. De los dos testículos tomando en consideración la edad, de.....	40 a 100%
109. Pérdida total o parcial de pene o disminución o pérdida de su función, de.....	50 a 100%
110. Con estrechamiento del orificio uretral, perineal o hipogástrico, de.....	70 a 100%
111. Prolapso uterino consecutivo a accidentes de trabajo, no resuelto quirúrgicamente, de.....	50 a 70%

112. De los senos, de.....	50 a 70%
113. Pérdida orgánica o funcional de un riñón estando normal el contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad, de.....	35 a 50%
114. Con perturbación funcional del riñón contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad, de	50 a 90%
115. Estrechamiento franqueable por lesión incompleta, de la uretra posterior, no resuelto quirúrgicamente.....	60%
116. Estrechamiento infranqueable de la uretra, post-traumático, no resuelto quirúrgicamente, que obligue a efectuar la micción por un meato perineal o hipogástrico, de.....	60 a 90%

Columna vertebral

Secuelas de traumatismo sin lesión medular

117. Desviaciones persistentes de la cabeza o del tronco con acentuado entorpecimiento de los movimientos, de.....	30 a 50%
--	----------

Escuelas de traumatismo con lesión medular

118. Paraplejía.....	100%
119. Paraparesia de los miembros inferiores, si la marcha es imposible, de....	70 a 90%
120. Si la marcha es posible con culetas, de.....	50 a 70%
121. Por enajenación mental que sea resultado de algún accidente o riesgo de trabajo.....	100%
122. La pérdida de ambos ojos, ambos brazos arriba del codo, desarticulación de la cadera de ambos lados o de un brazo arriba del codo y de una pierna arriba de la rodilla del mismo lado, lesión medular por cualquier traumatismo que produzca parálisis completa de los miembros inferiores con trastornos esfinterianos. enajenación mental curable, se considerarán como incapacidad total permanente.....	100%
123. Las lesiones producidas por la acción de la energía radiante, serán indemnizadas de acuerdo con las modalidades especiales de la incapacidad, de.....	20 a 100%

Estos 123 tipos de incapacidades, son las que puede tener el viudo para poder ser acreedor a la indemnización cualquiera de estas siempre y cuando la haya tenido antes de que la trabajadora perdiera la vida.

Teóricamente la ley es clara que si el viudo no cumple en los dos requisitos que le marca no podrá cobrar la indemnización correspondiente; el primero de ellos es el que la dependencia económica, es decir, que el viudo debe de comprobar ante las autoridades que la trabajadora era la que aportaba el sustento para el matrimonio y todos los gastos ente los cuales podríamos mencionar, los alimentos, el vestido, estudios, salud, que pudiera tener su consorte, definitivamente tiene que comprobar que la trabajadora era la principal portadora de los gastos del matrimonio y en general los de él.

Prácticamente este requisito es un poco estricto, ya que no podríamos llegar a pensar que ocurre cuando ambos consortes trabajan y aportan equitativamente en el gasto de el matrimonio, se podría decir que si ambos son dependientes de uno o de otro pero no de ambos, es decir, que cuando los dos trabajan quien es dependiente de quien, en este caso la ley no explica nada al respecto.

Únicamente se limita a decir que el viudo hubiese

dependido económicamente de la trabajadora, pero no menciona en que forma debe de probar la dependencia económica.

El segundo nos menciona, y que tenga una incapacidad del cincuenta por ciento o más, esto quiere decir que es necesario que además de que el viudo compruebe la dependencia económica, deberá tener de manera necesaria una incapacidad del cincuenta por ciento o más.

Tedricamente este precepto las aboca como requisitos que deberá de cumplir el viudo para poder ser acreedor a la indemnización, correspondiente por la muerte de la trabajadora a consecuencia de un riesgo de trabajo.

Prácticamente es un poco ilógico porque a falta de alguno es imposible que el viudo cobre la indemnización, es decir, que posiblemente tenga uno pero muy raro los dos requisitos, de esta manera pueda ser que únicamente tenga la dependencia económica,, pero carezca de la incapacidad del cincuenta por ciento o más, o todo lo contrario pero es más posible la segunda opción ya que una persona que tiene una incapacidad, la cual rebase el cincuenta por ciento o más, es posible que sea incapaz para poder trabajar y por consiguiente

podrá obtener el dinero para subsistir, si se podría dar que este tipo de personas sean dependientes de su cónyuge o consorte; en este caso si se podría dar estos dos requisitos los cuales le permiten poder cobrar la indemnización que le corresponde.

A la disposición anterior podemos hacerle la siguiente observación al artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación se menciona:

"Mantiene una línea de sucesión preferentemente femenina, olvidando que en un país como el nuestro-y esto ocurre cada día con más frecuencia-tanto el hombre como la mujer participan en el trabajo y su aportación es igualmente importante. La falta de uno o de otro debe de generar derechos, sin condicionarlos, por lo que hace al viudo, a que padezca una incapacidad del cincuenta por ciento o más". (11)

Por lo anteriormente expuesto pensamos que es de manera injusta que la ley nos marque esta diferencia, porque al varón

(11) De Buen, Néstor. ob. cit. Pág. 588-589.

se le hace un señalamiento donde si no reúne los requisitos que la ley establece no podrá cobrar la indemnización que creemos que le corresponde, ya que si hubiera sido al contrario la viuda cobraría sin ningún problema. Pensamos que en esta parte de la fracción la ley es injusta porque carece de fundamento para decretar dichos requisitos al hombre. Ya que es de manera ilógica que la ley establezca esta diferencia, porque nos pondríamos a pensar que si en dado caso ambos consortes trabajaran, y la mujer sufriera un accidente de trabajo, la cual le ocasionara la muerte, el varón de alguna manera podría probar su dependencia económica, pero no sería realista que por el hecho de que la ley le establezca una incapacidad del cincuenta por ciento o más, éste por el acontecimiento de cobrarla se produzca una de las incapacidades que anteriormente manifestamos, todo ello para tener el derecho a cobrar la indemnización que creemos que sin que compruebe la dependencia económica y la incapacidad del cincuenta por ciento o más, le corresponde, por el hecho de estar en un mismo plano que la mujer.

Definitivamente que éste caso se presenta más en la actualidad, ya que en el mayoría de los matrimonios en la sociedad mexicana, tienen ambos consortes de la actividad laboral. Por lo tanto concebimos que deja al varón en un total

estado de indefensión para cobrar la indemnización que de una manera justa le corresponde.

Nos pondríamos a pensar porque la ley hace esta diferencia y no encontramos porque situación lo hizo, ya que en la actualidad sería un gran obstáculo para que el varón se viera beneficiado no gracias a la muerte de su consorte, pero si a un artículo el cual contemple otro derecho que tiene en cuanto a su matrimonio, ya que de esta manera la ley le quitaría un derecho que al varón le pertenece como ser humano.

3) LOS HIJOS MENORES DE 16 AÑOS.

En tercer lugar, tenemos a los hijos menores de dieciséis años así lo establece la ley, ya que un hijo que no ha cumplido la mayoría de edad, todavía necesita el sustento para poder sobrevivir, además de que es necesario que se le nombre un tutor. Así lo establece el Código Civil en los siguientes artículos:

Artículo 22. "La capacidad Jurídica de las personas físicas se adquiere por nacimiento y se pierde con la muerte; pero desde el momento en que el individuo es concebido, entra

bajo la protección de la ley y se tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código".

Artículo 23. "La menor edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la ley son restricciones a la personalidad jurídica; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos a contraer obligaciones por medio de su representante".

Con lo anteriormente expuesto, deducimos que un menor de edad, es una persona incapaz para poder ejercer sus derechos por su propia persona, ya que solo tiene la capacidad de goce y no la de ejercicio, esto es que tiene los derechos que la ley establece, pero que no puede ejecutarlos por sí mismo, a esto se le conoce como capacidad de goce, en cuanto a la capacidad de ejercicio es aquella que el menor de edad puede realizar mediante la ayuda de una persona con la cual pueda realizar bajo su tutela todo tipo de negocios y de disponer libremente de su persona y de sus bienes, siempre y cuando lo establezcan las leyes.

En cuanto a los derechos que tiene un menor de edad en relación a la familia, los establece el artículo 164 del Código Civil, el cual señala lo siguiente:

Artículo 164. "Los cónyuges contribuirán económicamente al sostenimiento del hogar, a su alimentación y a la de sus hijos, así como la educación de éstos en los términos que la ley establece, sin perjuicio de distribuirse la carga en la forma y proporción en que acuerden para este efecto, según sus posibilidades. A lo anterior no está obligado el que se encuentre imposibilitado para trabajar y careciese de bienes propios en cuyo caso el otro atenderá íntegramente a esos gastos.

Los derechos y obligaciones que nacen del matrimonio serán siempre iguales para los cónyuges e independientes de su aportación económica al sostenimiento del hogar".

Estos son algunos derechos fundamentales a los que tiene derecho un menor de edad, ya que podríamos asegurar que éste, siempre que esté en esta situación depende económicamente de lo que sus padres aportan al matrimonio.

Es decir, un menor de edad siempre tiene el derecho a que sus padres le cubran sus necesidades para poder sobrevivir y éstos tienen la obligación de aportárselas de manera equitativa siempre y cuando estén en sus posibilidades económicas.

Por consiguiente los hijos menores de dieciséis años de

edad tienen también el derecho de recibir la indemnización en los casos de muerte, tanto del trabajador como de la trabajadora.

Para los hijos menores de edad en materia laboral el artículo 501, nos señala que deben comprobar la dependencia económica, ya que el código civil se lo señala a los padres como una obligación que deban de cubrir hasta que éste se pueda valer por sí mismo o hasta que cumpla con la mayoría de edad.

De esta manera la ley laboral no exige a los menores de edad, no la dependencia económica, ni que presenten una incapacidad del 50% o más.

Sino que podríamos interpretar que para que un menor de edad pueda cobrar la indemnización por causa de muerte la cual provenga por un riesgo de trabajo, ya sea de su padre o de su madre, la ley únicamente le pide que le compruebe que es una persona incapaz un menor de edad, lo cual puede hacer presentando el documento que lo acredite, en este caso su acta de nacimiento.

En este sentido la ley laboral no es estricta en cuanto con los menores, ya que las leyes siempre van enfocadas a proteger y preservar a la familia y más que nada a respetar los

derechos de un ser que aún no tiene los suficientes elementos para poder subsistir por sí mismo.

Definitivamente la ley laboral no le pone ninguna traba o un requisito ilógico al menor de edad para poder cobrar la indemnización, simplemente porque los derechos del menor ya están plasmados en el código civil. Únicamente recoge el parentesco la ley laboral ya que nunca se pueden desproteger.

En cuanto a la práctica, de este punto no existe ninguna problemática en este sentido, en el cual haya existido algún problema.

Es claro que el conjunto de leyes protegen a los incapaces, en cuanto a los menores de edad hemos mencionado algunos derechos que tienen y que les pertenecen, la ley laboral además les menciona otro que es de suma importancia protegiéndoles su integridad física, donde quedan excluidos para trabajar, así lo establece en sus artículos 5, fracción I y 22, los cuales nos dicen:

Artículo 5. "Las disposiciones de ésta ley son de orden público, por lo que no proveyerá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrita o verbal, la

estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de 14 años;"

Artículo 22. "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y al trabajo".

Con lo anterior se desprende que un menor de edad es incapaz para trabajar, siempre y cuando no cumpla con los requisitos que en el anterior artículo se mencionan, es decir, la ley protege a los niños menores de catorce años en cuanto aquellos imposibilita para desempeñar un trabajo, el cual le pueda ocasionar un riesgo de trabajo que pueda afectarlo físicamente, pero después alude que pueden trabajar los niños mayores de catorce y menores de dieciséis años que hayan terminado con su educación obligatoria.

4) LOS HIJOS MAYORES DE EDAD SI TIENEN UNA INCAPACIDAD DEL CINCUENTA POR CIENTO O MAS.

En cuarto lugar, tenemos a los hijos mayores de edad. primeramente debemos de saber que se entiende por mayor de edad, esta explicación nos la da igualmente el Código Civil, en su artículo 24, el cual establece lo siguiente:

Artículo 24. "El mayor de edad tiene la facultad de disponer libremente de su persona y de sus bienes, salvo las limitaciones que establece la ley".

En éste solo menciona a que derechos tiene una persona mayor de edad pero no menciona cual es la mayor edad, para esto el artículo 646, del Código Civil nos da la respuesta:

Artículo 646. "La mayor edad comienza a los dieciocho años cumplidos".

Posteriormente el siguiente artículo establece:

Artículo 647. "La mayor edad dispone libremente de su persona y de sus bienes.

Es decir que una persona que tenga dieciocho años

cumplidos, tiene el derecho libremente de disponer tanto en su persona como en sus bienes, además de que tiene capacidad jurídica, tanto de goce como de ejercicio, es decir, que ya es libre de ejecutar actos y acciones en su propio nombre, con esto el sujeto tiene personalidad que no es más que el atributo de ser sujeto o titular de derechos y obligaciones es la personalidad, que solo tienen los individuos humanos y que se designan como las personas.

"La personalidad es sinónimo de capacidad que podemos definir como la aptitud de las personas de tener derechos y obligaciones y ejercitar por sí mismo esos derechos o cumplir aquellas obligaciones; la primera aptitud, es la capacidad de goce, llamada capacidad jurídica, la segunda aptitud es la capacidad de ejercicio, también llamada capacidad de actuar".(12)

Si bien es cierto que un mayor de edad dispone en cuanto a su persona y en sus bienes, pero también tiene otro tipo de derechos como por ejemplo: el derecho a heredar, el derecho a que sus padres lo sigan alimentando siempre y cuando se encuadre a los requisitos que la ley establece, etc.

(12) Fuente y F. Arturo, "Principios de Derecho", 9ª. Edición, México 1958, Edit. Banca y Comercio, Pág. 39.

En realidad se podría decir, que la mayoría de edad únicamente trae como consecuencia la adquisición de nuevos derechos y obligaciones, que antes no se tenían.

Los hijos mayores de edad tienen derecho de heredar en materia civil y el de ser beneficiario en materia laboral, ésta, únicamente limita a los hijos mayores de edad en cuanto a que deben de tener una incapacidad del cincuenta por ciento o más, Teóricamente no podríamos decir porque la legislación la tomo de esta manera, ya que en materia de sucesiones el Código Civil no pone ningún requisito a los presuntos herederos, a menos que esté señalado en el testamento del de cuius.

Hacemos la aclaración, de que el artículo 501 de la ley menciona en su fracción primera "La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del cincuenta por ciento o más". Esto es que la ley manifiesta que los mayores de dieciséis años, para que puedan ser acreedores a la indemnización por causa de muerte la cual haya sido producida a consecuencia de un riesgo de trabajo, deberán de presentar una incapacidad del cincuenta por ciento o más. Es preciso señalar que nosotros hemos manejado más a la mayoría de edad, porque al interpretar este artículo a veces trae la

confusión de que se esta hablando de la mayoría de edad.

De esta misma manera hemos visto a que tienen derechos tanto los menores de edad y los mayores de edad, si bien el artículo 501, en la fracción primera al interpretarla, únicamente encuadra y consciente a los hijos mayores de dieciséis años, mencionando que deben de tener una incapacidad del cincuenta por ciento o más, pero no una dependencia económica, esto nos hace pensar que el artículo es injusto porque se podría considerar que el mayor de dieciséis años es dependiente económico del trabajador, aunque es posible que éste ya pueda realizar algún oficio, de esta manera podemos pensar que el legislador tomo como referencia que un mayor de dieciséis años ya tiene posibilidad para trabajar, pero nace la interrogante de que pasaría con una persona que tiene más de dieciséis años que está estudiando que no trabaja y que no tiene una incapacidad del cincuenta por ciento o más.

Prácticamente el artículo le pone el requisito de tener una incapacidad del cincuenta por ciento o más. Es decir que para poder tener derecho a cobrar la indemnización por causa de muerte del trabajador que haya provenido mediante un riesgo de trabajo, el hijo mayor de 16 años de edad debe de tener la incapacidad del cincuenta por ciento o más, al igual que se lo

impone al viudo, es decir, que tiene que tener de manera necesaria una de las incapacidades que antes habíamos mencionado en el punto del viudo, de no ser así no podría hacerse acreedor a la indemnización correspondiente.

Definitivamente no sabemos porque la legislación tomó este requisito, el problema principal es que únicamente se le designó al viudo y a los hijos mayores de dieciséis años de edad, ya que no es un requisito de manera general.

Es claro que el artículo deja tanto al viudo como al hijo mayor de 16 años de edad en un estado de indefensión para que estos dos sujetos puedan cobrar la indemnización que la ley establece. Se podría llegar a pensar que por que es necesario que presenten una incapacidad la cual indica que esa persona no pueda trabajar, ya que generalmente una incapacidad del cincuenta por ciento o más impide que una persona realice algún trabajo. Por lo que en la práctica, este requisito lo podríamos considerar como de injusto, estricto y de ilógico. Mas que nada en el caso del mayor de edad ya que no se sabe en que condiciones puede estar, es decir, en el caso en que el mayor de edad aún no pueda sobrevivir por sí mismo y que no presenta la incapacidad que marca la ley, en este sentido lo deja sin la posibilidad de poder ser acreedor a una indemnización que posiblemente a él le corresponde, pero por el simple requisito

de no tenerlo. Otro beneficiario sería el acreedor de ésta, pero en este sentido la ley así lo establece los hijos mayores de edad si tienen una incapacidad del cincuenta por ciento o más, en la cual si el mayor de edad no presenta dicha incapacidad, no podrá cobrar la indemnización por causa de muerte.

S) LOS ASCENDIENTES QUE NO DEPENDIAN ECONÓMICAMENTE DEL TRABAJADOR.

En quinto lugar, tenemos a los ascendientes que no dependían económicamente del trabajador. Estos podrán concurrir con las personas mencionadas en los puntos anteriores, pero el principal requisito es que comprueben que no dependían económicamente del trabajador.

Anteriormente habíamos dicho que el derecho laboral únicamente reconoce dos aspectos, por un lado el de parentesco y por el otro, el de la dependencia económica, en éste el primero es muy importante ya que la ley establece la no dependencia económica de los ascendientes con respecto al trabajador.

Para saber en que consisten los beneficiarios ascendientes, primeramente estableceremos que es el parentesco,

para esto el código civil nos da la respuesta en los siguientes artículos:

Artículo 292. "La ley no reconoce más parentesco que el de consanguinidad, afinidad y el civil".

Artículo 293. "El parentesco de consanguinidad es el que existe entre personas que descienden de un mismo progenitor".

Artículo 294. "El parentesco de afinidad es el que se contrae por el matrimonio entre el varón y los parientes de la mujer y entre la mujer y los parientes del varón".

Artículo 295. "El parentesco civil es el que nace de la adopción y solo existe entre el adoptante y el adoptado".

Con lo anteriormente expuesto, nos enfocamos a decir que los ascendientes pertenecen al parentesco de consanguinidad. Pero estos artículos no nos dan la respuesta que necesitamos. En cuanto a los parientes ascendientes, no es sino el artículo 298, del código civil, el cual nos establece lo siguiente:

Artículo 298. "La línea recta es ascendiente o descendente: ascendente es la que liga a una persona con su

progenitor o tronco de que procede; descendente es la que liga al progenitor con los que de él proceden. La misma línea es, pues, ascendente o descendente, según el punto de partida y la relación a que se atiende".

Al interpretar el presente artículo, deducimos que la línea recta ascendiente es cuando una persona procede de su progenitor, es decir, aquella persona de la que se proviene, en este caso el padre o la madre, en este el padre es ascendiente y el hijo el descendente en línea recta al igual, el nieto es descendente de su abuelo y éste es su ascendente de éste, en línea recta.

En la mayoría de los casos el ascendente siempre es el padre o el abuelo de una persona.

Una vez establecido que es un ascendente, nos cabe mencionar, para que la ley los tome como beneficiarios en los casos de la indemnización, por la muerte del trabajador, es un requisito indispensable que no dependieran económicamente del trabajador.

Anteriormente habíamos mencionado en que consistía la dependencia económica. Con la muerte del trabajador sus

ascendientes (padres, abuelos, bisabuelo), los cuales no tuvieran la necesidad de que éste les aportara lo necesario para poder subsistir.

En la teoría y en la práctica, en el derecho civil los ascendientes también tienen derecho a heredar y en el derecho laboral a ser beneficiario, para esto, la ley establece únicamente un requisito, la no dependencia económica del trabajador.

Según el artículo algunos beneficiarios se les requieren otros se les niega, con esto podríamos llegar a pensar que es un problema de parentesco, pero al final de cuentas algunos de los beneficiarios también sostienen un grado de parentesco consanguíneo.

En la práctica, el artículo menciona únicamente el requisito de la no dependencia económica, ésta al igual que en las anteriores se nos hace de manera un poco menos estricta, pero también de una manera ilógica, ya que cuando se presentara el caso en que los ascendientes en realidad dependieran del trabajador para poder subsistir, en este caso sería imposible que puedan cobrar la indemnización correspondiente, aquí la ley no tomo en consideraciones, pero es real que en la práctica se pueda llegar a dar.

"Los ascendientes no deben concurrir con la viuda o con los hijos del trabajador fallecido, a menos de que acrediten que si dependían económicamente de éste. En la forma establecida en la fracción II, la prueba de la no dependencia, ciertamente diabólica por ser un hecho negativo, corre a cargo de la viuda y de los hijos. Esto resulta injusto, porque los obliga a litigar en condiciones nada favorables, y la realidad indiscutible es que la preferencia alimentaria debe de corresponder al cónyuge y a los hijos". (13)

Por consiguiente deducimos el porque en el caso de los ascendientes se olvido tomar en cuenta, la dependencia económica ya que para otro tipo de parientes este es un requisito muy indispensable para poder otorgar la indemnización en los casos de muerte del trabajador como la ley lo señala.

6) LOS CONCUBINOS.

En sexto lugar tenemos a los concubinos, en la fracción III del citado artículo, menciona que a falta de cónyuge superstite concurrirá con las personas señaladas en las

(13) De Buen, Néstor, "Derecho del Trabajo". 18. Edición, México 1974, Tomo I, Edit. Porrúa, Pág. 589.

fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante 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.

La ley, tanto en materia laboral como en la civil, no aprueba ni reglamenta al concubinato, pero tampoco lo ignora o rechaza sino que únicamente lo reconoce, manifestándoles ciertos derechos a los que tienen en cuanto a que se haya dado con una relación y principalmente en que ésta se dio descendencia a hijos.

En cuanto a la materia civil, el Código Civil, manifiesta un mínimo de derechos que se tienen los concubinos, esto lo manifiesta el artículo siguiente:

Artículo 1635. "La concubina y el concubinario tienen derecho a heredarse recíprocamente, aplicándose las disposiciones relativas a la sucesión del cónyuge, siempre que hayan vivido juntos como si fueran cónyuges durante cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o cuando hayan tenido hijos en común, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

Si al morir el autor de la herencia le sobreviven varias concubinas o concubenarios en las condiciones mencionadas al principio de este artículo, ninguno de ellos heredará".

Con esto deducimos que en materia civil las concubinas tienen derecho a heredarse cuando se ha vivido con el autor de la herencia como consortes durante cinco años inmediatamente anteriores a su muerte, o cuando tuvo hijos con él, si ambos han permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si la concubina concurre con hijos suyos y del autor de la herencia, con la porción de un hijo. Cuando concurre con descendientes del autor de la herencia que no sean hijos suyos tienen derecho a la mitad de la porción correspondiente a un hijo. Si concurre con hijos suyos y del "de cuius" y con hijos del autor de la herencia que no sean suyos, tiene derecho a las dos terceras partes de la porción de un hijo. Cuando concurre con ascendientes del autor de la herencia tiene derecho a la cuarta de los bienes de éste y cuando concurre con parientes colaterales dentro del cuarto de la herencia, tiene derecho a una tercera parte de ésta.

Cuando concurre sola a la herencia sólo recibe la mitad de los bienes, pues la otra mitad corresponde a la Beneficencia Pública. Por último cuando existen varias concubinas y éstas concurren, ninguna de ellas tendrán derecho a heredar.

En materia laboral los concubinos deberán observar los mismos requisitos, es decir, que a la falta de cónyuge, concurrirá la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante 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.

Definitivamente que los concubinos tienen derechos y obligaciones tanto en el derecho civil como en el derecho laboral, únicamente que son dos opciones muy diferentes, ya que en el derecho civil, el concubinato es un medio para heredarse recíprocamente y en el derecho laboral no es posible ésta, ya que únicamente es posible ser y tener el derecho como beneficiario, en el cual la ley laboral tampoco los excluye; ya que estos también puedan concurrir a cobrar la indemnización en los casos de muerte por consecuencia o producto de un riesgo de trabajo, siempre que cumplan con los requisitos antes manifestados.

Hacemos referencia de que teóricamente que el concubinato no es aprobado ni reglamentado generalmente por las leyes pero estamos de acuerdo que tampoco es ignorado ni rechazado por éstas, simplemente que las leyes lo han reconocido y en las cuales únicamente le crearon un mínimo de derechos, los

cuales han servido cuando estos casos se presentan, casi siempre en materia civil y laboral. Ya que en éstos dos es donde tiene una mayor representativa, por los fines que presenta cada una de ellas.

"Como acertadamente señalan Trueba Urbina y Trueba Barrera, lo dispuesto en la fracción III que constituye de derechos a las concubinas, si concurren con dos o más, constituye, además de una "lamentable prestación del derecho privado en el laboral", un "puritanismo jurídico" (Nueva Ley...,p.203), plenamente injusto si se piensa que en la fracción IV se otorga el beneficio a las personas que dependían económicamente del trabajador, en la proporción en que cada uno dependiera, sin necesidad de que entre ellos hubiera existido vínculo alguno. Esto es las concubinas quedan fuera del beneficio que marca la ley; el cual podrá alcanzar, por el contrario, a quienes no tenían con el trabajador relación familiar de ninguna especie." (14)

Prácticamente, es un punto muy importante ya que con ello pone en un estado de protección a todas aquellas personas que se encuentra bajo las condiciones del concubinato, gracias a

(14) *Ibidem*. Pág. 589.

que de esta forma podrán ser acreedores a la indemnización por riesgo de trabajo que haya traído como consecuencia la muerte del trabajador.

Por último podemos señalar que es uno de los puntos más importantes, ya que en la actualidad existe un gran índice de trabajadores que por lo general encuadra en el concubinato, y con ello dejan una posición aceptable para que el concubino ó concubina puedan cobrar la indemnización que ella misma ya estableció.

7) A FALTA DE LOS ANTERIORES LOS QUE HUBIEREN DEPENDIDO ECONOMICAMENTE DEL TRABAJADOR

En séptimo lugar tenemos que en el artículo se menciona que a falta de los anteriores, los que hubiesen dependido económicamente del trabajador. Anteriormente ya habíamos manifestado que en el derecho laboral únicamente recoge los rasgos del parentesco y la dependencia económica, ya que también indica que es uno de los elementos principales para poder designar al beneficiario, en los casos de riesgo profesional el cual haya traído como consecuencia la muerte del trabajador.

Asimismo, también habíamos señalado qué se entiende por dependencia económica y en la cual habíamos mencionado que dependencia, es la subordinación de vivir bajo la dependencia de otro, y que por dependencia económica es la subordinación que tiene una persona que no tiene la capacidad de poder subsistir por sí misma y que necesita que otra le proporcione lo necesario para poder sobrevivir.

De acuerdo con el presente punto el artículo señala en su fracción IV que a falta de la viuda, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la concubina que reúna los requisitos señalados en la fracción III del mismo, en que cada uno dependiera del trabajador. Con esto consideramos que efectivamente, la dependencia económica es un elemento muy necesario ya que en la fracción IV menciona que si la concubina no dependía de él no podría ser acreedora a la indemnización que por derecho le corresponde, ya que también se menciona que la indemnización no se dará en proporción a la dependencia de cada uno de éstos, es decir, que de acuerdo a las necesidades que podrían presentar las personas que efectivamente dependían del trabajador.

Esta fracción únicamente nos señala la dependencia económica que era aportada por el trabajador para con otros, no importando ningún grado de parentesco así como el consanguíneo

de afinidad o el civil ya que podrían ser sujetos que rebasaran el cuarto grado de parentesco o sujetos que no tuvieran ningún tipo de relación que la ley encuadre, es decir, que podría ser un amigo, un familiar hasta un extraño, esto no le interesa al artículo ya que únicamente se otorga el beneficio a las personas que dependían económicamente en la proporción en que cada uno dependiera, sin la necesidad de que entre ellos hubiese existido vínculo alguno.

Efectivamente podemos señalar que tal vez tiene más derechos una persona que haya tenido un vínculo o una relación familiar con el trabajador que otro sujeto al cual únicamente con él exista la dependencia económica, podríamos llegar a pensar que aunque la dependencia económica fuera un vínculo, este no se podría llegar a catalogar como de familiar, por ejemplo: cuando una persona opta para pagarle sus estudios a otra, indistintamente el grado de parentesco, es decir, que no son parientes, pero posiblemente éstas ni se conozcan, no estaríamos en presencia en un tipo de relación familiar en la cual la ley sí le impone la obligación de suministrar los estudios, en cuanto a la otra ley no obliga a dicho sujeto a proporcionar los estudios, por lo consiguiente consideramos que son vínculos de diferente naturaleza.

En teoría podemos señalar que es un punto

definitivamente claro ya que primeramente señala que debe existir la falta de la viuda, hijo y ascendientes para que estos tengan el derecho de concurrir junto con la concubina, simplemente con el requisito de que compruebe que dependía del trabajador, y además en que proporción lo hacía, con esto la ley no es estricta para que este tipo de beneficiarios puedan cobrar la indemnización que el derecho establece, el único problema que presenta sin lugar a dudas es el de probar su dependencia económica, ya que la ley no establece en que términos se debe de comprobar la ya mencionada dependencia económica.

De acuerdo con la práctica, este punto es un poco injusto e ilógico ya que como anteriormente habíamos mencionado, le otorga. El beneficio a las personas que dependían económicamente del trabajador, sin la necesidad de que entre ellos hubiese existido vínculo alguno, por el contrario los que tenían un verdadero vínculo o relación familiar, los deja en un total estado de indefensión, ya que posiblemente fuera en beneficio de personas que jamás tuvieran relación alguna con el trabajador, pero tienen la posibilidad de comprobar de una injusta manera que eran dependientes de éste y así poder ser acreedor a la indemnización que en el último de los casos la ley establece que le pertenece como último beneficiario al Instituto Mexicano del Seguro Social.

B) A FALTA DE LAS PERSONAS ANTES MENCIONADAS, EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Por último y en octavo lugar, tenemos que a falta de las personas antes mencionadas, el Instituto Mexicano del Seguro Social, es el de los beneficiarios que señala el artículo, para poder cobrar la indemnización correspondiente.

Es de mencionar, que en materia de sucesiones cuando no existe heredero alguno, es decir, no existe sucesión de descendientes, cónyuge, ascendientes colaterales y la concubina, en el último de los casos es el de la sucesión de la Beneficencia Pública.

"La Beneficencia Pública, es llamada a la herencia legítima de todos los grupos de herederos marcados en los párrafos anteriores". (15)

"Artículo 1636. "A falta de todos los herederos llamados en los capítulos anteriores sucederá la Beneficencia Pública".

Lo mismo pasa en materia laboral, pero lo único que cambia es la Institución que es llamada a sucesión o hacer

(15) Fuente y F. Arturo, ob. cit. Pág. 139.

beneficiario, ya que en materia civil es la Beneficencia Pública, mientras en materia laboral es el Instituto Mexicano del Seguro Social, pero nos podríamos hacer la pregunta de el porqué el cambio de Instituciones, es decir, porque el Instituto Mexicano del Seguro Social y no la Beneficencia Pública, posiblemente es dependiendo al fin que persigue cada una; como por ejemplo: en materia civil el de cuius se podría decir que éste a obtenido sus bienes y propiedades siempre y con relación a la sociedad, ésta también a participado para que el de cuius en vida obtuviera un patrimonio, y así que de esta manera es que justamente sea la sociedad quien reciba un beneficio, siempre y cuando no exista heredero alguno, esto a través de una Institución llamada Beneficencia Pública, la cual se encarga de crear toda clase de bienes y de servicios, además de ejercer la caridad por medio de el conjunto de Institutos benéficos y de los servicios gubernativos referentes al bienestar del orden público, los cuales velan por el beneficio de la sociedad.

En cuanto a la materia laboral generalmente el trabajador a adquirido sus bienes y propiedades por medio del salario que percibe a cambio de su fuerza de trabajo, es importante señalar que cuando el trabajador sufre un riesgo de trabajo en el cual se ve en la necesidad de ser incapacitado pudiendo recaer en los tres tipos de incapacidades que

anteriormente expusimos en el capítulo anterior, cuando esto ocurre el trabajador recibe el beneficio de que su salario es retribuido por medio del Instituto Mexicano del Seguro Social, es de señalar que éste recibirá el pago de acuerdo al grado de la incapacidad que haya sufrido. Por ello mismo es que la ley en la materia incorpora en el último de los casos como beneficiario al Instituto Mexicano del Seguro Social, siempre y cuando falten las personas mencionadas en los puntos anteriores, ya que podríamos decir que es justo porque cuando el trabajador se vio incapacitado el Instituto le cubrió su sueldo por el tiempo en que estuvo imposibilitado para poder trabajar, y es de esta manera que la ley tomó en cuenta al Instituto como última opción para que de esta forma pueda cobrar la indemnización correspondiente por el riesgo de trabajo que ocasionará la muerte del trabajador ya que podríamos manifestar que dicha indemnización servirá para pagar otras incapacidades por riesgo de trabajo que llegasen a tener otros trabajadores, "se ubica como beneficiario, en última instancia, al Instituto Mexicano del Seguro Social, que viene a desempeñar de esta manera una función semejante a la de la Secretaría de Salubridad y Asistencia Pública, en materia de sucesiones civiles. No creemos que esto pueda tener mayor eficacia mientras no se llame a juicio, en todos los casos al propio Instituto". (16)

(16) De Buen, Néstor, ob. cit. Pág. 589.

Tedrica y prácticamente podemos señalar que es un punto sumamente importante y lógico ya que en él se manifiesta el interés que tiene observado por el bienestar de los trabajadores, ya que en todo momento responde a las demandas de éstos, tanto en sus funciones como en otras diferentes actividades y es justamente que se vea comprendido por el mismo, en cuanto a que la ley lo manifiesta y lo ubica como beneficiario en el caso de su muerte.

Con esto deducimos que la Institución tanto en materia civil como en la laboral, designan a diferentes Instituciones, de acuerdo al fin que persigan, pero una cosa es cierta que ambas protejan el bienestar del ser humano, la única diferencia es que una es de manera individual y la otra colectiva.

CAPITULO IV

INEFICACIA DEL ARTICULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- 1) INEFICACIA JURIDICA.**
- 2) ANALOGIA LABORAL.**
- 3) EL VARON Y LA MUJER SON IGUALES ANTE LA LEY.**
- 4) LA VIOLACION DEL PRECEPTO ANTERIOR POR EL ARTICULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

CAPITULO IV.**INEFICACIA DEL ARTICULO 501 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.**

Ahora bien, es el momento de analizar la problemática planteada en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo. La cual ya empezamos a estudiar y a explicar en el capítulo anterior, donde habíamos mencionado los requisitos que tienen que cubrir las personas para poder ser acreedores a la indemnización en los casos de muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo.

Así que en este explicaremos el porqué consideramos que este artículo de la ley lo encontramos en un tono de ineficaz, de igual manera manifestaremos como se establecería en cuanto a la analogía laboral, también daremos cuenta de si el precepto 501 es de formal trascendencia entre los derechos del varón y la mujer que se establece en la Constitución, y la diferencia que en esta se encuentra contenida en el mismo, y por último daremos un enfoque si es que en realidad el contenido o el propio artículo existe una verdadera violación en cuanto a las garantías individuales del hombre como ser humano.

1) INEFICACIA JURIDICA.

El problema de la eficacia del derecho es el de llegar a comprender: ¿de que depende la eficacia o ineficacia del derecho? también con esto podemos pensar lo siguiente ¿cuándo puede darse el calificativo de eficaz o de ineficaz al derecho? ¿que consecuencias acarrea un derecho ineficaz? ¿existe una relación directa entre eficacia del derecho y el cumplimiento de su función o la consecución de sus fines?, etc.

De esta manera podríamos sacar un sin número de interrogantes ¿que nos formularíamos?. En el campo del derecho hay muchas cuestiones que uno ve, sin embargo, que muchas veces una norma o una ley es totalmente ineficaz, el que indudablemente tiene un efecto distinto a todo un sistema jurídico. Ciertamente que en el derecho existen muchos conceptos que no has sido suficientemente esclarecidos por la doctrina, este es el caso de la eficacia o ineficacia del derecho, así como el empleo de otros en relación a los cuales no existe consenso en cuanto a su alcance y significado. Nos referimos, como por ejemplo a validez, legitimidad, moral, justicia, etc. ya que en realidad se podría afirmar si la eficacia a sido considerada un atributo del derecho o parte esencial de él.

De esta manera el tema central sería la eficacia,

generalmente en la vida diaria la mayoría de las personas tienen contacto con el derecho, en el cual se habla de la eficacia o ineficacia del mismo sin que sea éste completamente explicado por los teóricos.

Rolando Tamayo, menciona que la caracterización del objeto de la jurisprudencia es hecha mediante el uso de conceptos, que no han sido explicados, sacados del arsenal conceptual de los juristas en las cuales encontramos, a la vigencia, promulgación, eficacia, desuso, fuente, etc., ya que de estos se hacen usos de una manera extraordinaria, agrega el maestro Tamayo que de hecho existen tanto abogados e incluso juristas que usan estos conceptos sin saber su significado.

"Siguiendo a Rolando Tamayo, vamos a ver que es lo que generalmente designa el término eficacia y en que contexto y bajo que circunstancias es usado.

Comenzando por el significado gramatical del término, encontramos que eficacia significa virtud, actividad, fuerza y poder para obrar. Eficaz quiere decir: activo, fervoroso, poderoso para obrar; que logra hacer efectivo un intento o propósito. En el lenguaje ordinario eficaz se usa como sinónimos de efectivo. Este último término hace referencia a la producción

de ciertos efectos." (17)

De esta manera podemos deducir que del significado de la eficacia damos el concepto de ineficacia esta vendría siendo todo lo contrario de lo que es eficaz. En este caso la ineficacia sería todo aquello que no logra ser efectivo un intento o propósito. Que no ha sido de ninguna manera efectivo.

En tanto que en los diccionarios jurídicos encontramos que el término de eficacia, es bastante cercano al de uso común.

Para el Maestro Cabanellas, eficaz significa: "propio, adecuado o efectivo para un fin". En cuanto al término eficazmente lo considera con eficacia, en cuanto a la eficacia lo considera como "Capacidad y Aptitud para obtener determinado efecto. Obtención expeditiva o económica de una finalidad" y por último la de eficiente: "adecuado para surtir efectivo y lograr el propósito perseguido".

Es claro que en términos generales, el calificativo de "eficaz" siempre va en función de sus propósitos o fines. De

(17) Bonifaz Alfonso, Leticia, "El Problema de la Eficacia en el Derecho", 1ª. Edición, México 1993, Edit. Porrúa, Pág. 4.

acuerdo a la dogmática jurídica se ha establecido en término de ineficaces a las leyes por no cumplir de manera satisfactoria a su finalidad.

Infinidad de autores han intentado fijar los límites del concepto eficacia, que sea de pretensión con el carácter de validez general, para esto mencionaremos a los siguientes:

"Juan Ramón Cepella, nos dice que por norma efectiva entiende aquella que existe, que a sido dada y no ha caído en desuso, siendo aplicada por los tribunales". (18)

"Rolando Tamayo señala: "si partimos de la idea de que la eficacia quiere decir conformidad del comportamiento con lo dispuesto en una norma, entonces la legislación será eficaz si los actos de los destinatarios se conforman con lo dispuesto por el texto legislativo. Por el contrario una legislación no es eficaz cuanto no es observado". (19)

"Por su parte, Theodor Geiger estima que la norma

(18) Cepella, Juan Ramón, cit. Bonifaz Alfonso, Leticia, ob. cit. Pág. 5.

(19) Tamayo y Saloran, Rolando, cit. Bonifaz Alfonso, ob. cit. Pág. 6.

resulta eficaz, bien porque se cumple o bien porque hay una relación ante su violación. Este autor señala que se puede valorar la eficacia, por obediencia de los individuos o por la fuerza de la relación del grupo ante la desobediencia". (20)

"Giuseppe Lumia, por su parte dice: "La eficacia de las normas consiste en la conformidad de la conducta de los destinatarios con el modelo prescrito". Luego, en sentido negativo este mismo autor señala: "Si una norma no es espontáneamente observada por los destinatarios y sus transgresores no son usualmente alcanzados por la sanción prevista, esa norma es manifiestamente ineficaz". (21)

Kelsen en su obra Teoría General del Derecho, identifica a la eficacia con el acatamiento, con el ajuste de la conducta real de los individuos a las normas jurídicas, manifestando con ello que los hombres se comportan en la forma en que, de acuerdo con las normas jurídicas, deben comportarse o con su obediencia.

También lo identifica con su aplicación cuando dice que "el derecho resulta eficaz si es aplicado por el órgano, es decir, si éste ejecuta la sanción".

(20) Geiger, Theodor, cit. Bonifaz Alfonso, ob. cit. Pág.6-7.

(21) Lumia, Giuseppe, cit. Bonifaz Alfonso, ob. cit. Pág.7.

"Kelsen relaciona a la obediencia y a la aplicación. Así nos dice: "Aún cuando la eficacia del derecho consiste primordialmente en su aplicación por el órgano que corresponde, secundariamente significa que los particulares le prestan su obediencia". (22)

"En la Teoría Pura del Derecho insiste Kelsen, en que por eficacia del orden jurídico puede entenderse "el hecho de que los hombres, cuyas conductas a que él regula, se comportan adecuándose a las normas del mismo". (23)

Para Kelsen en la Constitución señala que es eficaz cuando las normas establecidas conforme a ella son aplicadas en términos generales agregando un nuevo elemento al considerar que la generalidad de la obediencia o el acatamiento, todo esto para evitar que en un caso de desobediencia o de inaplicación, pudiendo considerarse como causa de ineficacia de un orden jurídico determinado.

Ahora bien con todo lo anterior podemos decir que, en términos generales el concepto de eficacia está referido:

(22) Hans, Kelsen, cit. Bonifaz Alfonso, ob. cit. Pág. 7-8.

(23) Hans, Kelsen, cit. Bonifaz Alfonso, ob. cit. Pág. 8.

- a) A la aplicación de la norma;
- b) A su obediencia, cumplimiento, acatamiento, observancia o aceptación; y
- c) A la realización de sus efectos o al cumplimiento de sus fines o propósitos.

Con todo esto podemos deducir que la obediencia, aplicación, realización de los efectos o cumplimiento de los fines, como hechos y factores nos permiten dar el calificativo de eficaz o ineficaz a un orden normativo o a las normas que lo constituyen, tienen que ser vistos y revisados en relación al número de las cosas y frecuencias que con él se dan, es decir que si con frecuencia se repite estaríamos hablando de eficacia de no ser así podríamos estar en presencia de la ineficacia jurídica.

Por otra parte el concepto de eficacia esta íntimamente ligado al concepto de validez, la importancia de esta relación entre eficacia, validez y la dificultad para establecerla.

Sin embargo, para identificar los dos conceptos de validez y existencia, habría de tener el mismo sentido los siguientes enunciados: "toda norma válida es una norma existente" y "toda norma existente es una norma válida", cosa que no es así ya que fundamentalmente la norma puede existir

pero en práctica dicha norma llegaría nunca a ser válida. La primera afirmación tendría la aceptación unánime en cuanto a la segunda, es decir, que toda norma existente es una norma válida, ya que una norma puede existir desde el punto de vista formal pero no ser válida desde el punto de vista real.

Definitivamente creemos que no debe de considerarse que la existencia y validez aludan a un mismo fenómeno. Ya que la existencia y la validez en su conjunto podría ser y determinarse como de ineficaz o eficaz a una norma jurídica.

En cuanto a la validez y vigencia se considera que una norma es válida si está en vigor de conformidad con las normas de producción propias del sistema normativo del que forma parte; el concepto de validez de una norma se encuentra en vigencia y expresa así la diferencia con otras normas que están en proceso de creación o que ya han desaparecido, es decir, normas que aún no valen o que han dejado de valer.

Desde un punto de vista de manera formal, la validez de la norma dependería de la finalización del proceso de creación; en cuanto que la vigencia depende del plazo fijado en la norma específica, la cual es parte del cuerpo normativo el cual ya es válido y tiene función desde el momento en que la norma entra en vigor, de esta manera ya estaríamos hablando de la coincidencia

entre la norma válida, norma vigente y norma obligatoria.

Efectivamente de no ser así la norma válida se podría considerar en forma eficaz ya que a concluido con el proceso de creación, pero en cuanto a su funcionamiento podremos mencionar que no se ha determinado si será eficaz o ineficaz su función. En cuanto a la norma vigente decimos que su eficacia o ineficacia va relacionada al campo del tiempo o al plazo que se le ha establecido para durar o que en un determinado tiempo sea válido, ya que posiblemente rebasado este término dejará de ser ineficaz o dejar de ser válido.

La diferencia que existe entre validez y obligatoriedad es muy semejante a la que existe de la validez y la vigencia. Habíamos mencionado cuando una norma jurídica es válida, esto es cuando termina su proceso formal de creación, pero eso no quiere decir que sea obligatoria. La norma para que tenga obligatoriedad depende de su entrada en vigor, es claro que la norma obliga porque es válida en el terreno del realismo una norma puede ser válida en función a su obligatoriedad y no en función del proceso formal de creación. Teniendo en cuenta el anterior criterio podemos deducir que una norma válida es obligatoria a partir de su entrada en vigor y deja de ser obligatoria cuando su vigencia termina. Por lo cual una norma válida es obligatoria y eficaz ya que tiene el elemento

necesario para que su esencia sea eficaz justa o injustamente ya que de cualquier manera obliga al individuo a llevarla a cabo, y es inexistente una norma cuando deja de tener vigor y esta deja de ser obligatoria sumamente cuando su vigencia termine, es decir, que será inexistente cuando carezca de los elementos antes mencionados ya que a perdido lo esencial para poder ser efectivo, es allí cuando existe la diferencia entre eficacia y validez ya que la norma pudo haber sido eficaz pero ya no ser válida o de otra manera pueda cumplir con ambas siendo esta inválida e inexistente.

Fundamentalmente la relación que existe entre validez y eficacia es que sobre todo el primero, tiene límites imprecisos y connotaciones diversas dependiendo de la postura que se adapte especialmente realista o formalista cada uno de ellos tiende a tener criterios y puntos de partida muy distintos, el hecho de que un concepto sea normativo y el otro sea real hace más difícil su manejo.

"Según Recaséns Siches considera que es imposible constituir conceptos jurídicos partiendo desde el punto de vista normativo y real reflejando al propio tiempo un deber ser y un ser. Ese puede ser el caso del concepto de validez y de

eficacia, que pertenecen uno al mundo normativo, otro al mundo real". (24)

La distinción entre validez y eficacia dependiendo de la adopción de una postura formalista o realista puede ser considerado definitivamente como posturas extremas y las cuales se deben de caracterizar y manifestar en alguna forma:

"A) Postura formalista.

La que afirma que una disposición jurídica creada de manera apropiada existe y es válida; su eficacia o ineficacia no afecta su existencia ni su validez, salvo que otra disposición jurídica del sistema haga de la eficacia condición de la existencia de las disposiciones jurídicas.

B) Postura realista.

La que sostiene que una disposición jurídica existe porque y en tanto que es socialmente aceptada y seguida (obedecida)". (25)

(24) Siches, Recénsens, cit: Bonifaz Alfonso, Leticia, op. Cit. Pág. 16.

(25) Bonifaz Alfonso, Leticia, ob. cit. Pág. 16.

Existen grados de ineficacia para afectar la validez, esta puede ser afectada por la ineficacia.

Pattaro, establece que la fuerza de violaciones esporádicas e intermitentes no generales y no continuadas. Asimismo nos dice que hay que distinguir entre la ineficacia de una norma en particular que afecta su propia validez, de la ineficacia generalizada que puede llegar a afectar a todo un orden jurídico.

Ahora bien, Tamayo considera que una norma válida no quiere decir que siempre sea obedecida y observada, en otra forma las normas pueden ser desobedecidas hasta en un cierto grado, sin perder su validez, las normas jurídicas válidas podrán ser más o menos eficaces, según que sean más o menos observadas ya sea por los destinatarios o por los órganos aplicadores de ésta. Según Tamayo considera que la pérdida de la eficacia puede ser referida a ciertas disposiciones de la legislación, aunque al sistema al cual pertenecen sean más o menos eficaces. esta pérdida de eficacia puede presentarse en dos formas:

La primera se presenta cuando nunca se da acto alguno que implique u observe la disposición, en esta situación, existe ineficacia de origen.

La segunda se presenta cuando la pérdida de la eficacia se produce después de que la disposición ha sido eficaz durante un cierto tiempo, en este sentido existe una ineficacia superveniente.

"Los grados de ineficacia pueden determinarse atendiendo a la obediencia y aplicación o cumplimiento de la finalidad de todo el sistema normativo o de una norma en particular. Un ejemplo en el que puede verse como una norma ineficaz provoca invalidez de la propia norma sin afectar al resto del sistema la da Raz cuando señala que una disposición jurídica cuya existencia es desconocida, que no es ejecutada por el gendarme ni aplicada por los jueces o jurados, no guía el comportamiento de la mayor parte de la gente, ni aún el comportamiento de los obedientes. De forma de que parece no haber razón para considerarla como parte del sistema jurídico: su completa ineficacia, le ha privado de la característica esencial de una disposición jurídica: la de guiar el comportamiento." (26)

Hart menciona que se debe de distinguir entre la ineficacia de una regla particular, la cual puede o no afectar su validez, y una inobservancia de carácter general de las reglas del sistema.

(26) Bonifaz Alfonso, Leticia, ob. cit. Pág. 24.

En cuanto a la inobservancia general la cual afecta a la validez total del sistema, en uno de los casos en el que influye la ineficacia sobre la validez del derecho cuando el ordenamiento, del que forma parte una norma no es eficaz en su conjunto.

De esta manera se establece que si las normas, y especialmente las normas jurídicas tienen un contenido que no logra en realidad eficacia alguna, no pueden ser supuestas por la teoría del derecho como normas vigentes, es decir que para que un orden jurídico sea supuesto como normalmente válido es urgente que la conducta real de los hombres a los cuales se refiere deba de tener coincidencia hasta cierto punto con el contenido de aquél.

"Jean Carbonnier, por su parte distingue, en razón del tiempo en que la ineficacia se hayan dado, dos hipótesis diferentes según que la regla de derecho haya quedado ab-initio constantemente inaplicada o que haya dejado de ser aplicada después de haberlo sido durante un período de tiempo más o menos largo. Al primer momento le llama impotencia de las leyes; al segundo desuso" (27).

(27) Carbonnier, Jean, cit. Bonifaz Alfonso, ob. cit. Pág. 26.

" La conclusión de Rolando Tamayo, misma que compartimos implique la unión de dos factores, tiempo de ineficacia y grado de ineficacia. Establece que se puede sostener que un texto legislativo que no es observado u obedecido por nadie durante un largo tiempo pierde el carácter de normativo: No funciona como norma la cual manifiesta que en caso de seguir así será una norma jurídica de carácter ineficaz" (28).

Este sería el caso del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, donde su contenido no logra en realidad eficacia alguna, fundamentalmente por que deja de cumplir con sus propósitos y sus finalidades. Para tener una idea más clara de esto, debemos de comenzar por saber ¿qué es un propósito y qué es un fin?; el primero lo podemos definir como la intención de hacer algo, es decir, que más bien es el deseo deliberado de hacer una cosa; el segundo lo definiríamos como la terminación o culminación de alguna cosa. Una vez que tenemos la idea de cada uno de ellos podremos hacernos la pregunta ¿cuáles son los propósitos y finalidades del precepto 501 de la Ley Laboral?; si bien es que efectivamente la intención y propósito de la norma jurídica es el de mencionar quiénes son los beneficiarios en los casos de muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo del

(28) Tamayo y Salazar, Rolando, cit. Bonifaz Alfonso, ob. cit.

trabajo, también menciona el orden en que éstos deben de presentarse a cobrar la indemnización, estableciendo requisitos que deberán de cumplir cada uno de ellos.

De acuerdo a los propósitos del precepto, fundamentalmente en cuanto a los requisitos pensamos que éstos son ilógicos e injustos, porque con ellos pone una gran barrera a la mayoría de los beneficiarios para poder cobrar la indemnización y éste sería el principal requisito de la norma, el de entregar el pago de todas las prestaciones de carácter económico del trabajador. Creemos que los propósitos no se llevan a cabo por el propio contenido del texto.

Asimismo la finalidad del precepto es fundamentalmente la entrega de todas las prestaciones de índole económicas del trabajador, también la indemnización por causa de la muerte del mismo, es decir el pago correspondiente por la pérdida de la vida del trabajador que haya sufrido por consecuencia de un riesgo de trabajo a los beneficiarios que reúnan los requisitos que en el precepto se señalan.

Si bien la norma contemplada en el artículo es efectiva porque existe, es reconocida, no ha caído en desuso y es aplicada por los tribunales, pero todo ello no implica que sea eficaz. aún cuando tiene estas características puede darse la

ineficacia, ya que lleva implícito el de poder observar que si la norma es más frecuentemente obedecida que desobedecida, ya que también podríamos mencionar que solamente está en obediencia o no, sería más claro el de estar conforme con ella, de esta manera sería eficaz, pero cuando fuera todo lo contrario estaríamos en presencia de la ineficacia.

Es claro que en términos generales ha perdido la función de sus propósitos por los cuales ha sido creada, y por no cumplir de manera satisfactoria con su finalidad.

Nosotros estamos de acuerdo que el precepto 501 de la legislación es ineficaz, ya que los actos de los destinatarios a los que va dirigido no se conforman por lo dispuesto por el texto del mismo artículo, es decir, que los presuntos beneficiarios que nos menciona la norma, estarían conforme con ella, como lo es el caso del viudo y de los hijos mayores de dieciséis años los que serían frecuentemente los más afectados que los demás beneficiarios, esto no quiere decir que los demás no sean afectados y que estén conformes con lo dispuesto en el precepto; más bien son los que presentan un estado de indefensión e injusticia de la norma jurídica.

Definitivamente pensamos que el artículo 501 no es eficaz porque no logra ser efectivo su intento o propósito.

Porque su contenido deja un vacío en la conformidad de los destinatarios por los cuales fue creado y va dirigido, además de que marca más bien el comportamiento por lo dispuesto en la norma. Ya que esto podría confundirse porque los beneficiarios marcados en este precepto se deben de conformar y obedecer lo que señala el texto del artículo, entonces se diría que es eficaz.

Es claro que una norma jurídica lleva implícito la forma y la manera en que los individuos deben de comportarse y el de obedecerlas; esto es lo que ocurre con el 501 de la Ley en la Materia. La cual nos señala quiénes son los beneficiarios en los casos de muerte del trabajador, a consecuencia de haber sufrido un riesgo de trabajo. En ésta la norma jurídica se limita a mencionar a los probables beneficiarios, además de señalar el orden o la forma en que éstos deben de presentarse, pero lo más importante es cuando señala los requisitos que éstos beneficiarios deben de presentar para poder ser acreedores a la indemnización correspondiente, es decir que si estos requisitos son observados la norma será eficaz, pero de cierta manera injusta, para algunos de los acreedores por no cumplir con los ordenamientos señalados por ésta, es decir, por no obedecer con lo dispuesto para ellos será ineficaz, porque algunos de estos requisitos son de manera injusta e ilógicos, como antes habíamos señalado en el caso de la comprobación de la dependencia

económica y la incapacidad del cincuenta por ciento o más, en cuanto al viudo y los mayores de dieciséis años. Para estos beneficiarios la norma jurídica estaría en un tono de ineficaz.

Además de que la obediencia y su aplicación no indica que la norma sea eficaz. Sino más bien indica que sea observada por los beneficiarios los cuales únicamente le prestan su obediencia aunque en determinados casos se presente en forma ineficaz.

También cabe hacer una aclaración, del por qué el artículo conforme a lo establecido no son aplicados los requisitos en términos generales para todos los beneficiarios, es decir, porque la dependencia económica y la incapacidad del cincuenta por ciento o más son generales para todos los beneficiarios que señala el precepto.

Si bien podemos decir que en términos fundamentales el concepto de ineficacia está referido a la aplicación de la norma, en ésta no existe ningún problema ya que la norma está reconocida y aplicada por los tribunales, es decir, es válida y existente, estos elementos son muy abstractos ya que el artículo puede existir desde el punto de vista formal, pero no ser válido desde el punto de vista real. Con esto queremos decir que el precepto existe, pero aunque es válido no se puede asegurar que

sea eficaz o ineficaz, por lo tanto en cuanto a su existencia se podría considerar que es eficaz, pero en cuanto a su validez puede llegar a ser ineficaz, hasta que no haya culminado con el proceso de su creación. Ahora bien de acuerdo a su vigencia dependen del plazo fijado en la norma específica el tiempo o el plazo que se le ha establecido el cual deberá de cumplir. De acuerdo a su obligatoriedad esta depende de su entrada en vigor. es decir, es claro que la norma obliga porque es válida sea o no sea eficaz, este es el caso del artículo 501, el cual obliga a cumplir los requisitos señalados en el mismo por los beneficiarios que serán acreedores a la indemnización en los casos de muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo. en este caso se podría decir que es eficaz, porque obliga a tener los requisitos que en ella se mencionan, pero sería también ineficaz porque esa obligatoriedad la obtiene mediante una injusticia que los mismos señalamientos tiene. Con todo esto fundamentalmente la relación que existe es entre la validez y la eficacia, donde el primero tiene posturas formalistas y el segundo se contempla específicamente con la realidad.

Por consiguiente el artículo 501 de la Ley en la Materia encuadra en las dos posturas siguientes:

En la postura formalista por ser una disposición

jurídica la cual es creada, existente y válida, su eficacia o ineficacia no afecta su existencia, ni su validez, salvo que otra disposición jurídica del sistema haga de la eficacia condición de la existencia de las disposiciones jurídicas, es decir, que mientras no exista otra norma la cual haga ineficaz su contexto, o sea abrogada, derogada o reformada la misma.

En la postura realista la disposición jurídica existe porque es socialmente aceptada y seguida (obedecida). Con esto damos a entender que desde un punto de vista de la realidad es eficaz porque más que nada es obedecida, pero desde luego partiendo en otro sentido es ineficaz, ya que en la realidad no cumple con sus propósitos y su finalidad por la cual fue creada.

Con todo lo anteriormente expuesto, deducimos que la ineficacia jurídica que presenta el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo es en cuanto:

- a) A que no logra hacer efectivo su intento o propósito, porque de cierta manera olvida tomar en consideración que el trabajador es libre para decidir a que persona le serán entregadas las prestaciones correspondientes por derecho, en caso de su muerte;
- b) Por el hecho de que la norma jurídica, ya tiene

- establecido a quienes se les puede entregar la indemnización en caso de su muerte;
- c) En cuanto a que establece una injusticia, entre la viuda y el viudo, también en el menor de dieciséis años y el mayor de esta edad;
 - d) La facilidad que tienen los ascendientes en cuanto a demostrar únicamente su dependencia económica, y a toda aquella persona que demuestre lo anterior para ser acreedor a la indemnización;
 - e) El porque en último de los casos se deja en posición al Instituto Mexicano del Seguro Social de poder cobrar la indemnización y no el consentimiento del trabajador.

Porque su ineficacia puede ser en otro sentido, en cuanto que contempla como una norma específica y norma general, específica porque se aplica a un caso concreto, y general porque se traduce en que va encaminada a toda la sociedad y en forma particular a los trabajadores. Por lo cual exponemos lo siguiente:

- 1) Se considera que una norma jurídica, es efectiva, cuando ésta ha sido dada y no ha caído en desuso siendo aplicada por los tribunales pero esto no indica que sea eficaz o ineficaz;

- 2) Si la norma es obedecida, no manifiesta que sea norma eficaz, ya que ciertas conductas son frecuentemente obedecidas generalmente por la coacción que implican y en este sentido se considerarían como de ineficaz;
- 3) En cuanto al contenido de la norma, si los actos de sus destinatarios se conforman con lo dispuesto por el texto de ésta cosa que no es así. Además de esto no quiere decir que sea eficaz en cuanto a su comportamiento, pero si en su obediencia;
- 4) La ineficacia puede consistir en la desobediencia de los individuos que se tiene en cuanto a la norma;
- 5) Existe la ineficacia en cuanto a la conformidad o inconformidad de las personas que se encuadran en ella, en este caso como por ejemplo: el viudo y los mayores de dieciséis años de edad;
- 6) El de ser ineficaz, por el escatamiento impuesto por la norma, porque ésta le menciona la forma en que debe comportarse y ser obedecida, a través de los requisitos que ésta impone;
- 7) Por el sentido que la norma jurídica advierte que bajo la noción de eficacia de la norma, enlaza una determinada conducta como condición, una sanción como consecuencia, en este caso sería, el de no pagar la indemnización correspondiente por no cumplir con lo dispuesto; y

B) Por no considerar de carácter general los requisitos impuestos por el precepto para poder hacerlo más justo, lo cual vendría siendo de carácter ineficaz a la norma jurídica.

Todos estos elementos nos permiten dar el calificativo de eficaz o ineficacia de una norma jurídica, ya que si con frecuencia se repiten estos preceptos estaríamos en presencia de la eficacia y de no ser así se establecería como de ineficacia jurídica.

Por lo tanto a la validez del artículo 501 de la ley; deducimos que es válido por el hecho de que existe, pero no por el hecho de ser una norma existente, quiere decir que en la práctica dicha norma llegaría a ser válida, es decir, es válida desde el punto de vista formal (de creación), pero desde el punto de vista real no puede ser válida, por las características antes mencionadas ya que la existencia y la validez en su conjunto podrían determinar su eficacia o su ineficacia.

Definitivamente consideramos que es imposible constituir conceptos jurídicos partiendo desde el punto de vista normativo y del real, y que la ineficacia jurídica del art. 501, es a su consecuencia de su existencia, contenido y obligatoriedad de la misma.

Por lo tanto partimos desde el punto de vista que la norma ha sido creada normativamente para entregar la indemnización en los casos de muerte del trabajador, pero desde un enfoque real, esta no ha cumplido con sus propósitos y finalidades por la cual fue creada, por lo tanto la consideramos como una norma jurídica de carácter ineficaz.

2) ANALOGIA LABORAL.

Debemos de establecer que se entiende por analogía, para posteriormente explicar que es la analogía laboral, si bien su significado es de la relación que existe entre dos cosas que tienen la misma proporción, relación, similitud, es decir son semejantes.

En cuanto a la analogía laboral se puede decir que es la forma de interpretar a la Ley, prácticamente en los casos no previstos en ésta, los cuales no se encuentran establecidos en dicha ley.

"La Analogía Jurídica es la Interpretación de la Ley consistente en extender el alcance de una norma jurídica, a un caso concreto no previsto o insuficiente regulado por la ley, en virtud de la similitud o semejanza que guarda con aquél expresamente legislado.

La analogía constituye un procedimiento lógico que trata de inducir de otras soluciones particulares consagradas ya por el derecho, el principio íntimo que las explica para someter a un caso semejante a la misma solución por vía deductiva. El procedimiento consiste en generalizar las normas particulares existentes y aplicar el principio así obtenido a otros casos no previstos pero similares. La analogía parte de un estudio comparativo entre dos situaciones jurídicas, y aplicar a la no legislada las soluciones dadas para quienes tienen caracteres esencialmente semejantes.

El fundamento de la analogía reside en la idea de la igualdad. las mismas situaciones jurídicas deben de ser resueltas de idéntica manera, porque así lo exige la razón y el derecho natural, que no hace otra cosa que adaptarse a las exigencias de la justicia.

La analogía no es un método de interpretación, sino un procedimiento que sirva para integrar el derecho. Parte de la base de que no existe norma aplicable, y por lo tanto trata de llenar esa laguna". (29)

(29) Garrone, José Alberto, "Diccionario Jurídico", Tomo I, Argentina 1986, Edit. Perrot, Pág. 147-148.

Ahora bien, existen situaciones que el propio derecho no ha previsto o regulado, éste es el caso de los derechos transmisibles a la muerte del trabajador y respecto a los posibles beneficiarios, como lo establece el artículo 501 de la Ley Laboral, donde encontramos verdaderas situaciones que son semejantes a las que se marcan en el precepto, las cuales se deben de proceder a ser resueltas mediante la analogía, al así preverlo la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 17 el cual establece que: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social, que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Caso que se presenta en los derechos transmisibles a la muerte del trabajador y con respecto a sus posibles beneficiarios, en especial cuando se refiere que el trabajador a perdido la vida a consecuencia de un accidente de trabajo, en este caso la ley establece que podrán cobrar la indemnización en los casos de muerte del trabajador las personas que señala el precepto 501 de la Ley Laboral, es decir, que en este caso la ley previó tal situación, pero que ocurre cuando el trabajador

no perdió la vida a consecuencia de un riesgo de trabajo; cuando sucede tal imprevisto la ley olvido señalar precepto alguno que regulara tal percance; ¿porqué necesariamente el trabajador debe perder la vida mediante un accidente de trabajo?, esto es para que se le pueda pagar a sus beneficiarios la indemnización correspondiente, ya que con frecuencia ocurren accidentes no estando el trabajador en las instalaciones y horas de labor, pero los cuales traen como consecuencia la muerte de éste, como es por ejemplo: Cuando un trabajador en su día de descanso sale de compras y en el trayecto de su actividad es impactado por un vehículo, el cual le produce lesiones que posteriormente le ocasionan la muerte; en este caso concreto tenemos que el trabajador no sufrió un riesgo de trabajo, y por consecuencia si se aplicara el 501 de la Ley Laboral, nadie podrá cobrar la indemnización correspondiente; éste es el caso donde debe de entrar la analogía, para subsanar la laguna que existe en la ley donde se desprende que existen la virtud de semejanza, la cual deba de dar la solución particular a esta situación.

De lo anterior deducimos que el precepto 501 de la ley laboral se debe de generalizar particularmente en establecer que no debe de existir diferencia entre la muerte no producida por un accidente de trabajo y la producida por un accidente de trabajo, ya que ambas traen como consecuencia la pérdida de la vida del trabajador. Ya que la ideología parte de la idea misma

de la igualdad y la justicia. Para que ambas situaciones deban de resolverse de idéntica manera y que el artículo pueda ser aplicado para ambos casos.

Si bien es claro que en el precepto 501 se presentan irregularidades, las cuales deban de compensarse mediante la analogía, ya que los casos imprevistos por lo general siempre tienen una semejanza, es decir, la norma jurídica en su primer párrafo se refiere a las personas que tienen derecho a cobrar la indemnización en los casos de muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo, en su primer fracción nos señala a la viuda a la cual no se impone requisito alguno para poder cobrar, es decir, le desobliga la comprobación de la dependencia económica y de la presencia de una incapacidad del 50% o más; en cuanto al viudo hace una gran diferencia, partiendo de que nos dice: "o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del 50% o más". Con esto hace que el varón deba de cumplir con dichos requisitos no así con la mujer, cosa que por simple analogía debería de ser igual, es decir a las dos les debería de imponer ambos requisitos o de otra manera a ninguno.

Es decir, ¿que al caso la mujer tiene mejor derecho de ser beneficiaria?, en caso que los dos sean dependientes de

ambos, de esta manera el artículo está cometiendo una injusticia porque no prevé que a la muerte de la trabajadora su consorte es el que queda a cargo de la familia y en esta situación lo deja fuera de ser beneficiario a consecuencia de que no reúna los requisitos que el precepto le impone.

Siguiendo la misma fracción se hace notar otra desigualdad y propiamente otra injusticia en cuanto que el artículo señala, y los hijos menores de 16 años, en esta al interpretar se presume que no les hace ningún requerimiento pero en cuanto a los hijos mayores de ésta edad deberán de tener una incapacidad del 50% o más, aquí existe la injusticia mientras que a uno le pide que tenga la incapacidad al otro se la niega por lo tanto se ve imposibilitado en primero para poder cobrar la indemnización ya que se presume que el mayor de dieciséis años ya puede ejercer un trabajo el cual pueda solventar sus necesidades para poder sobrevivir, pero que ocurre cuando ésta clase de hijo se encuentra en la situación de no presentar dicha incapacidad y el cual es dependiente económico directo del trabajador, pensamos que la norma no previó este tipo de situación ya que ambos son hijos del trabajador fallecido, situación que se da con frecuencia y donde otro beneficiario cobrará la indemnización que a él debería de corresponderle ya que la similitud que existe entre los dos es el de ser hijos del trabajador.

En la segunda fracción nos menciona que los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador; en esta el esfuerzo del trabajador debe de encaminarse a la reforma del precepto ya que la redacción y contenido actual representa una injusticia, toda vez que los ascendientes no deben concurrir con la viuda y con los hijos en los términos en que actualmente se encuentra redactada la norma, son estos últimos los que tienen que probar la no dependencia económica de los ascendientes, y con ello se les obliga a litigar en condiciones desfavorables a tener que acreditar hechos negativos. Con esto damos a entender que realmente deberían de comprobar su dependencia económica los ascendientes, porque los deja en un magnífico estado para cobrar con facilidad la indemnización que nosotros pensamos que otro beneficiario tendría derecho.

En la tercera fracción menciona que "a falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con la que el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante 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", en esta nos parece también de manera injusta que la ley proteja y mencione en segundo lugar que los ascendientes

puedan cobrar la indemnización a diferencia de los concubinos, los cuales creamos que tienen un mejor derecho, ya que supuestamente estos tenían una vida marital se presume que eran dependientes de ambos, por lo cual deberían de estar más bien en la segunda fracción, ya que por simple analogía los concubinos deben de tener preferencia por su dependencia económica que los ascendientes que no la tienen.

En la cuarta fracción nos hace la mención siguiente, a falta del cónyuge supérstite, hijos y ascendientes las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él, en esta pensamos que también está equivocada en cuanto hace la referencia que a falta de los anteriores beneficiarios cualquier concubino concurrirá con las personas que comprueben su dependencia económica, es decir, cual es la diferencia entre ser concubino y dependiente del trabajador, pensamos que tienen más derecho ellos y que éste no debería de concurrir conjuntamente con los demás, sino cada quien en su situación, ya que por simple analogía todos están en un plan de dependientes económicos del trabajador, pero que en realidad deberían de tener mejores derechos los concubinos.

En la quinta fracción se refiere a que a falta de las

personas mencionadas en las fracciones anteriores. el Instituto Mexicano del Seguro Social, que en último término está ubicado como beneficiario, ¿pero porqué no se pone como última opción la sucesión testamentaria del trabajador?, ya que pensamos que como última opción debería de ser la voluntad del trabajador y no la de la norma jurídica la cual designe a ésta institución para cobrar la indemnización. el cual a nuestro parecer no tiene ningún derecho a ser beneficiario del trabajador ya que este tiene otras formas en las cuales ya obtuvo un beneficio de éste.

Si bien, en el caso de materia laboral y considerando lo precario de la legislación al respecto habíamos mencionado con anterioridad que la voluntad del trabajador no tiene algún valor como elemento decisorio a las prestaciones devengadas e insolutas, o bien en las indemnizaciones por riesgo de trabajo.

Al respecto mencionaremos el siguiente criterio de la Cuarta Sala de nuestro Máximo Tribunal:

"BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO, DERECHO DE
LDS.- Si el pliego testamentario otorgado por un trabajador, en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo y de los Estatutos Sindicales, designa a su esposa y a otras personas para que se les entreguen, en determinada proporción, las prestaciones contractuales y el seguro mutualista por defunción,

no es suficiente para que la Junta desconozca a la esposa su derecho a recibir aquellas prestaciones, en la proporción señalada por el trabajador, el hecho de que antes de contraer matrimonio con éste lo hubiera hecho con otro individuo, sino que para reconocerle ese derecho, basta su sola designación de beneficiaria".

Amparo Directo 4722/72.-Guadalupe Vázquez Cruz y coagraviados.- 16 de enero de 1973.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salazar de Tamayo. S.J.F., Séptima Epoca, vol. 49, Quinta Parte, P. 15, Cuarta Sala.

Como se observa en el anterior criterio, la voluntad del trabajador ha sido considerada en los términos en que la expresó, por lo cual puede interpretarse, que la voluntad del trabajador es preferente para la designación de sus beneficiarios.

Es de gran trascendencia señalar que la ley laboral mezcla dos grandes factores distintos para establecer los derechos de sucesión del beneficiario, primero la relación familiar, ya sea matrimonial, de parentesco consanguíneo o concubinario; y por otra parte la dependencia económica.

Definitivamente lo justo y equitativo en materia de

sucesión laboral es que tengan derecho a cobrar las indemnizaciones del trabajador fallecido. es precisamente quienes dependían económicamente de él, y al respecto siempre estarán en el primer término los cónyuges supervivientes, los concubenarios, los que concurrirán con los hijos, y solo a falta de los anteriores se analizará los derechos de los ascendientes.

A continuación veremos el criterio de la Corte en la siguiente jurisprudencia:

"DEPENDIENTES ECONOMICOS DEL TRABAJADOR. PUEDEN RECLAMAR LAS PRESTACIONES PENDIENTES DE PAGO SIN NECESIDAD DE JUICIO SUCEBORIO.- Las prestaciones pendientes de pago a la muerte de un trabajador deben de ser pagadas, en caso de fallecimiento de éste, a sus dependientes económicos que reclamen por medio de juicio laboral respectivo, pues aunque tal procedimiento no se apoye en precepto expreso de la Ley Federal del Trabajo de 1931. tiene su justificación en los principios que derivan de la misma, toda vez que tales prestaciones constituyen percepciones pecuniarías del contrato de trabajo, que por lo mismo corresponden al trabajador, y a falta de éste por fallecimiento a sus beneficiarios y no a sus sucesores legales, en virtud de que aquéllos tienen necesidades inmediatas que satisfacer para las que no cuentan con más medios que las remuneraciones derivadas del trabajo del propio trabajador y no pueden esperar para reclamarlas la dictada transmisión de un juicio sucesorio.

que además exige gastos casi inaccesibles a la gran mayoría de dependientes de un obrero y también, la más de las veces superiores a las cantidades pendientes de pago por el patrón".

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 59. parte Cuarta Sala, Tesis 62, Pág. 72.

Con lo anteriormente expuesto podemos deducir que el artículo 501 en sus diversas fracciones, se desprenden numerosos casos los cuales no están previstos por el precepto, ya que en la mayoría se han encontrado irregularidades e injusticias que se encuentran vinculadas en cuanto a los requisitos que ella misma establece, que por lo general solo exige a determinados beneficiarios, lo cual nos permite determinar que es necesario generalizar los requisitos que en él se mencionan, ya que para hacerla de manera justa es necesario generalizar los requerimientos que indica, para que de ésta manera puedan cobrar la indemnización sin que algo se los pueda impedir, y los casos similares que se puedan dar en el precepto se lleguen a resolver mediante el procedimiento de la analogía.

3) EL VARON Y LA MUJER SON IGUALES ANTE LA LEY.

Si bien es cierto que el hombre en el paso de la historia siempre ha buscado su bienestar, para lograr esto fue

necesario que luchara con otros hombres, para hacer efectivo uno de los principales fines para llegar a obtener ese bienestar, el primer elemento siempre ha sido el de obtener su libertad como ser humano ante los propios hombres.

De acuerdo con esto el hombre ha luchado en muy diversas etapas para obtener su libertad, ganando derechos, los cuales han quedado plasmados en la Carta Magna o Constitución, en la cual se mencionan los derechos y obligaciones como ser humano.

En referencia a todo lo anterior no tenemos una idea clara de ¿que es un hombre y que es una mujer?. primeramente daremos un concepto, de que es lo que se entiende por hombre, diciendo que es un ser dotado de inteligencia y de un lenguaje articulado, el cual pertenece al sexo masculino, clasificado entre los mamíferos del orden de los primates y caracterizado por su cerebro voluminoso, su posición vertical, y de pies y manos diferenciados del resto del reino animal. En cuanto a la mujer, es la persona con todas las características antes mencionadas pero perteneciente al sexo femenino.

Ahora bien un elemento fundamental de esa libertad la cual se ha logrado es el de la "igualdad", por lo mismo debemos de saber que es lo que se entiende por este precepto, manifestando que la igualdad es la relación entre dos cosas o

dos personas que se establecen de una misma forma o manera, en este caso mencionando que la igualdad que existe entre el hombre y la mujer no es en el sentido en cuanto el sexo, sino más bien en cuanto a los derechos que deben de tener ambos como seres humanos.

"Jurídicamente la igualdad se traduce en que varias personas, en número indeterminado, se encuentren en una determinada situación, tengan la posibilidad y la capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos y de contraer las mismas obligaciones que emanan de dicho estado."

(30)

En consecuencia el ordenamiento específicamente considerado, tiene como campo normativo un conjunto de relaciones entre dos o más personas numéricamente indeterminadas que se encuentran en una determinada situación jurídica o en los dos estados de derecho correlativos (patrón-trabajador; donante-donatario; arrendador-arrendatario, etc.), de acuerdo que la igualdad en dados casos se puede confundir con la equidad.

Conforme a lo que establece la Constitución Política de

(30) Burgoa Orihuela, Ignacio, "Las garantías Individuales", 21ª. Edición, México 1988. Edit. Porrúa, Pág. 251.

los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 4, párrafo primero el cual establece lo siguiente:

Artículo 4. "El varón y la mujer son iguales ante la ley".

La Constitución de 1917 había consagrado la libertad de trabajo, por Decreto Congressional del 27 de diciembre de 1974 publicado en el Diario Oficial de la Federación, correspondiente al día 31 del mismo mes y año, el artículo 4 constitucional dejó de referirse a dicha libertad para constituir la "igualdad jurídica entre el hombre y la mujer", habiéndose desplazado las normas relativas a la citada libertad, en el artículo 52 de nuestra Ley fundamental.

La iniciativa presentada por el Congreso de la Unión por el en funciones Presidente de la República, Lic. Luis Echeverría Álvarez, con fecha 18 de Septiembre de 1974, expresó que era una decisión fundamental del pueblo mexicano el preservar de independencia nacional con base en la vida solidaria y la libertad de quienes integran el país. Quedando dentro sobre estos términos el interés y las tareas, a debido a nuestros días de integrarse a la mujer, tanto en los procesos políticos para que de esta manera participe con libertad y responsabilidad al lado del varón en la toma de decisiones nacionales, como el

disfrute, al mismo tiempo de una absoluta igualdad con éste, en el ejercicio de los derechos ya reconocidos y en el cumplimiento solidario de las responsabilidades particulares que les competen.

El Congreso de la República elevó al plano constitucional a la igualdad plena entre el hombre y la mujer, donde ha rechazado cualquier privilegio derivado de supuestas superioridades o jerarquías y han aceptado por exigencia social la igualdad jurídica entre ambos sexos.

En el campo laboral, el empleo y la contribución de la mujer a la creación de la riqueza, constituye hoy un beneficio para el progreso de la familia mexicana. Era de manera necesaria consagrar la igualdad del hombre y la mujer ante la ley, por ser una consecuencia explícita de una decisión humanista y social, de inapostergable reconocimiento. Ya que en la actualidad miles de mujeres hacen valer más sus derechos, y obligaciones al igual que los hombres, además de que son ya una pieza importante en la base económica de nuestro país.

"La igualdad jurídica entre el hombre y la mujer a existido en México desde hace varios lustros, por lo que su proclamación en la Ley Fundamental de la República resultó innecesaria. En efecto, desde el punto de vista civil, política,

administrativa y cultural, la mujer ha tenido los mismos derechos y obligaciones que el varón, bastante la simple lectura de diferentes ordenamientos concernientes a dichas materias, para corroborar este acerto. En lo que concierne a la materia laboral y penal, la legislación respectiva ha sido protectora de la situación de la mujer en su carácter de trabajadora y de víctima de los delitos llamados sexuales, tales como el estupro, la violación y el rapto. Esa protección jurídica se ha implantado tomando en cuenta las diferencias naturales de carácter sico-somática entre el varón y la mujer y las cuales jamás deben ser destinadas por el orden jurídico que, por otra parte, nunca puede variarlas ni eliminarlas". (31)

Con lo anterior manifestamos que no sólo en materia laboral y penal se sobreproteje a la mujer, ya que el varón es también víctima de los delitos sexuales, es decir las mujeres en su cualidad de patronas también cometen con los trabajadores (varones) conductas que culminan en estupros, violaciones y raptos, son situaciones en las cuales la ley no ha tomado gran importancia, donde da lugar a circunstancias de desigualdades en los derechos del trabajador, la ley se ha olvidado de dar protección jurídica y tomar más en cuenta las diferencias naturales y biológicas que son de maneras semejantes.

(31) Burgos Orihuela, Ignacio, *Idem*. Pág. 274.

A nuestro ver la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer ha existido en nuestra legislación hace mucho tiempo, y es puesto que el artículo 12. de la Constitución establece que "todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución", con esto se afirman los derechos de garantía y de igualdad que tiene la mujer ya que el artículo hace referencia, de que el sujeto deba o no ser mujer para dotarlo de las garantías que le otorga la Carta Magna, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece, por lo tanto el artículo 12. no hace ninguna distinción entre el sexo de los individuos.

"A ello fue debida la inserción en un nuevo artículo y de la Constitución General de la República, de los párrafos con los cuales se inician sus procedimientos mismos en los que, independientemente de la igualdad jurídica del hombre y la mujer, aceptada y reconocida, se dispuso además que toda persona tiene derecho a decidir, de manera libre, el número y esparcimiento de sus hijos." (32)

(32) Rectoría y El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada", 18. Edición, México 1985, Edit. U.N.A.M., Pág. 12.

Definitivamente los derechos del hombre y de la mujer en la actualidad se ven más bien reflejados en las leyes donde supuestamente los derechos de ambos deberían de ser iguales. cosa que no ha sido así, ya que existen normas que transgreden los derechos ya sea de uno u otro porque a veces las mismas normas no se ponen de acuerdo para establecer dicha igualdad. Este es el caso del precepto 501 de la ley laboral la cual marca una notable diferencia entre los derechos del varón con los de la mujer, los cuales se analizarán en el siguiente punto. Pero para culminar mencionaremos que es claro y real que en esta época los derechos de igualdad entre el hombre y la mujer son seriamente afectados por determinadas normas jurídicas, generalmente en la mayoría de las materias del derecho, las cuales se deben de estudiar para que éstas sean reformadas y sean menos cada día, y que en la realidad exista una igualdad real y no de tipo conceptual como sucede en el caso del precepto 501 de la ley que es todo lo contrario.

4) LA VIOLACION DEL PRECEPTO ANTERIOR POR EL ARTICULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Se establece que el pueblo en ejercicio de la soberanía, se autolimita reservándose ciertos derechos de orden público de carácter subjetivo las cuales deberán de ser respetados por el Estado, todo ello con el propósito de que el ser humano o el

individuo pueda llegar a culminar sus fines y sus propósitos, este conjunto de derechos constituyen y son el contenido de las llamadas garantías individuales que el Estado tiene la obligación de sobreguardar y de respetar mediante la vía de su actuación, ya por vía de abstención, tal como acontece como por ejemplo el derecho de la libre asociación concebido en el artículo 92. de la Constitución.

En realidad decimos que las garantías que se establecen en la Constitución tienen como objetivo de garantizarle al individuo en su conjunto una denotable libertad ya que en ellas mismas se establecen y se clasifican de la siguiente manera: garantías de igualdad, garantías de libertad, garantías de propiedad y garantías de seguridad jurídica las cuales mantienen el límite de derechos, con las que la Constitución protege a los ciudadanos fundamentalmente en su función de seres humanos.

"Para Ignacio Burgoa, las garantías individuales se traducen en una relación jurídica que existe entre el gobernado, por un lado el Estado y sus autoridades, por el otro (sujetos activos y pasivos) en virtud de la cual surge para el primero el derecho de exigir a las prerrogativas fundamentales de que el hombre debe de gozar para el desenvolvimiento de su personalidad

(objeto), relación cuya fuente formal es la Constitución." (33)

Si bien es cierto que el artículo 42. párrafo primero de la Constitución el cual nos establece lo siguiente:

Artículo 4. "El varón y la mujer son iguales ante la ley".

Es cierto que el precepto se encuadra dentro de las garantías de igualdad, ya que va dirigido al individuo como unidad biológica independientemente de sus congéneres no importando los atributos tales como la raza, el carácter, el color de la piel, la complexión física o su sexo y como un ser con ente de razón, y ejercicio de su libre albedrío se le proyecta en actos extrajurídicos (ideología, ambiente social, etc.) y jurídico (comerciante, profesional, etc.).

"En efecto, la garantía de igualdad se proyecta a través de un elemento negativo amplísimo: la no distinción de los hombres ya sea por sus atributos personalísimos (raza, estatura, etcétera) o por factores adquiridos, sean éstos jurídicos o extrajurídicos. La garantía de igualdad es, pues, en

(33) Burgoa Orihuela, Ignacio, "Las Garantías Individuales", 21ª. Edición, México 1988, Edit. Porrúa, Pág. 25-26.

suma, aquella por cuya virtud todo individuo goza de los mismos derechos subjetivos públicos, independientemente de sus características congénitas o adquiridas". (34)

La garantía de igualdad como contenido de la garantía individual, es una situación en que está colocado todo individuo por el simple hecho de nacer y en la actualidad se lucha porque este sea protegido desde el punto de vista de concepción.

"La igualdad como garantía individual es, por ende, un elemento con sustancial al sujeto en su situación de persona humana frente a sus semejantes todos, independientemente, de las condiciones jurídicas parciales y particulares que aquel puede reunir. En conclusión, podemos decir que la igualdad como garantía individual, traducida en esa situación negativa de toda diferencia entre los hombres, proveniente de circunstancias y atributos originarios esanados de la propia personalidad humana particular (raza, religión, nacionalidad, etc.), es un fundamento de igualdad jurídica que opera en cada una de las posiciones derivadas correlativas de los distintos ordenamientos

(34) Ramírez Fonseca, Francisco, "Manual de Derecho Constitucional", 68. Edición, México, 1990, Edit. Porrúa, Pág. 26.

legales." (35)

De esta manera se afirma que la igualdad se establece conforme a la situación más dictada en que se haya el gobernado, es decir, que siempre debe considerarse en su forma de ser humano (hombre), donde nunca deba de estar colocado en situaciones específicas o de menor extensión y en las cuales la igualdad jurídica, se traduce, en el mismo tratamiento normativo para todos los sujetos que dentro de cada una de ellas se encuentren. Este es el caso del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se sostiene tanto una violación de garantía individual, de igualdad y jurídica, la cual analizaremos a continuación.

En primer lugar tenemos que saber que es lo que se entiende por violación; por ella debemos de entender, que es toda aquella conducta que infringe, quebrantar a algo o a alguien. Ahora bien debemos de saber que se entiende por infringir, ello significa desobedecer, violar, quebrantar, además quebrantar quiere decir, romper, violar o quebrantar una cosa.

(35) Burgoa Orihuela, Ignacio, "Las Garantías Individuales".
21ª. Edición, México 1988, Edit. Porrúa, Pág. 225.

De lo anterior podemos deducir que en términos jurídicos, por violación se entendería como toda aquella conducta que infringe o que quebranta una ley o una determinada norma jurídica, es decir, que debe existir algo o alguien quien desobedece, que rompe que quiebra alguna ley o una determinada norma jurídica.

Nosotros deducimos que el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo viola el precepto marcado en el artículo 4, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se menciona y se hace guardar una garantía de carácter de igualdad en cuanto nos dice:

Artículo 4. "El varón y la mujer son iguales ante la ley".

De esta manera creemos que el precepto 501 de la Ley en la materia laboral, en su contenido no contempló la igualdad que existe entre el hombre y la mujer en cuanto nos manifiesta en su contenido el cual menciona quienes tienen derecho a ser beneficiarios en los casos de muerte del trabajador en donde nos marca en su primera fracción lo siguiente:

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 del cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más."

Si bien es cierto que esta fracción está haciendo una distinción de carácter desigual, ya que en primer término menciona que la viuda es la beneficiaria para cobrar la indemnización correspondiente por la muerte del trabajador, que haya sufrido una incapacidad la cual haya sido a consecuencia de un riesgo de trabajo, en este el artículo 4 constitucional es respetado ya que no hace distinción en cuanto a la mujer, en este caso la viuda, pero en cuanto al decir, que "o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del cincuenta por ciento o más"; en esta si se está cometiendo una violación a la garantía de igualdad que señala el artículo 4 constitucional; porque al viudo le está recalcando la existencia de dos condiciones o de obligaciones lo cual en la viuda no sucede; es decir, al viudo si se le pide que para poder ser acreedor a la indemnización correspondiente por la muerte de la trabajadora, que haya sufrido una incapacidad a consecuencia de un riesgo de trabajo, se le pide en primer lugar, éste haya dependido económicamente de la trabajadora, cosa de la que se habló en el tercer capítulo, en segundo lugar

le pide que deberá de tener una incapacidad del cincuenta por ciento o más, misma de la que se habló anteriormente, con estos dos requisitos el viudo podrá tener derecho a cobrar la indemnización por la muerte de su esposa, de no ser así otra persona será la beneficiaria.

Es claro, que con la diferencia hecha entre los requisitos que le impone al varón y a los de la mujer no son iguales, por lo tanto nos podríamos hacer la siguiente pregunta, ¿que porque el artículo 501 de la ley laboral hace la diferencia al exigirle al viudo a que cumpla con los requisitos, mientras que a la viuda no le exige ninguno?, que a caso la mujer no es igual que el hombre en materia del trabajo y en cualquier materia. Es necesario que el varón (viudo) compruebe la existencia de su dependencia económica, que es lo que ocurre cuando ambos consortes trabajan, se podría decir que los dos son dependientes. En cuanto a la incapacidad del 50% o más que debe de tener el viudo, porque a la viuda no se le pide que también la tenga; si esto no es así no podríamos hablar de ninguna manera que existe la igualdad y mucho menos que el varón y la mujer son iguales ante la ley, ya que en este artículo de la ley se está demostrando todo lo contrario al precepto que nos marca la Constitución.

Con todo esto se marca una prueba contundente de que el

artículo 501 de la ley laboral, viola tanto a la garantía individual del viudo, y que de otra forma infringe y quebranta con lo establecido en el artículo 4 de la Constitución. Ya que definitivamente no existe igualdad en la fracción ni en los derechos del hombre (varón) como lo está en la Ley Suprema de nuestro país.

Se podría considerar entonces que la mujer a obtenido mucho más y mejores derechos que el propio hombre, ya que en condiciones físicas la mujer como trabajadora, que desempeñaba labores materiales, se mantiene por la no realización de tareas en la que se requiere la fuerza y la destreza varoniles y la capacidad de resistencia para realizarlas. Es decir que la ley laboral consigna las garantías adecuadas para la protección femenina ya que mantiene otros derechos que la protejan, como por ejemplo: cuando la ley establece que en el período del embarazo, debe de ser relevada del trabajo que desempeñaba, cuarenta días antes y cuarenta después del parto, con el 100% del pago de su sueldo.

Por todo lo anteriormente expuesto, se nos hace pensar que en materia laboral, específicamente la mujer tiene más derechos que el hombre, porque esta siempre va en defensa por lo general de la propia mujer.

A la disposición anterior podemos hacerle la siguiente observación:

"Mantiene una línea de sucesión preferentemente femenina, olvidando que en un país como el nuestro - y esto ocurre cada día con más frecuencia - tanto el hombre como la mujer participan en el trabajo y su aportación es igualmente importante. La falta de uno o de otro debe de generar idénticos derechos, sin condicionarlos, por lo que hace el viudo, a que padezca una incapacidad del cincuenta por ciento o más." (36)

Este no es la única manera en que pensamos que viola al artículo 4, ya que más adelante el artículo 501 de la ley laboral hace otra diferencias al mencionar, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del cincuenta por ciento o más, en esta no se podría decir que existe la violación al precepto que marca la Constitución; porque únicamente nos hace referencia entre el varón y la mujer, y no hace notable la igualdad que deben tener en materia de sucesiones los menores de dieciséis años y los mayores de esta edad, ya que aquí también existe una desigualdad

(36) *Ibidem*. Pág. 588-589.

y una violación en las garantías individuales de carácter jurídico, en cuanto a que la ley laboral menciona que los menores de dieciséis años tienen derecho a cobrar la indemnización en los casos de muerte del trabajador que hubiese sufrido una incapacidad la cual provenga a consecuencia de un riesgo de trabajo, sin ningún otro requisito más que el de ser menores de dieciséis años, porque en este también existe una denotable desigualdad, porque en este caso la ley exige que para que el mayor de dieciséis años pueda tener derecho a ser beneficiario debe de tener una incapacidad del cincuenta por ciento o más. Porque la ley en este artículo hace esta diferencia, pidiéndole únicamente a uno un requisito un tanto ilógico, mientras que al otro no le exige nada, con esto nos podríamos hacer la siguiente pregunta ¿que al caso los dos no son hijos del trabajador? ¿tendrán alguna culpa los mayores de dieciséis años haber tenido esa edad, cuando el trabajador haya sufrido un riesgo de trabajo, el cual le produjera la muerte?, ya que con esto a estos sujetos los están discriminando de cierta manera, pero no existe tanto problema porque posiblemente puedan o no encuadrarse entre las personas que dependían económicamente del trabajador. Pero el problema se presenta cuando existe otro beneficiario que tenga más derechos que él, todo esto porque no tiene una incapacidad del cincuenta por ciento o más, como la que marca el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

Definitivamente creemos que pueda haber otras manifestaciones de desigualdad en el artículo, pero lo más importante es que en el se están violando las garantías individuales del ser humano.

Por lo cual reiteramos que efectivamente existe violación del precepto en el artículo 4, párrafo primero, por el contenido en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

Básicamente no sabemos porqué el legislador no tomó en consideración la igualdad del precepto constitucional, en el momento en que realizó el artículo 501 de la ley laboral, ya que desde su creación es notable la violación comprendida en éste.

Finalmente deducimos con todo lo anteriormente expuesto en el presente trabajo, el artículo 501 de la ley laboral está en un grado o con un tono de ineficacia, porque fundamentalmente no cumple con los propósitos y finalidades por las cuales fue creado y por lo tanto es muy importante que se ponga en consideración para ser reformado y que de esta manera no se sigan cometiendo las injusticias que en el existen.

De igual manera existirán en otros preceptos de la ley laboral, los cuales no se han analizado, y donde se han encontrado violaciones a las garantías individuales del

trabajador ya sean hombres y mujeres, las cuales se deben de señalar para que con el futuro no se sigan cometiendo. Ya que cuando en realidad no exista diferencias entre el varón y la mujer, estos seguirán buscando y peleando sus derechos únicamente como seres humanos sin ninguna diferencia que los distinguen.

CONCLUSIONES.

- 1.- Definitivamente para que un trabajador preste sus servicios a una persona física o moral; es necesario que exista una relación de trabajo, en esta el trabajador es el único destinatario y beneficiario de las prestaciones que se derivan de la relación que lo vincula con su fuente de trabajo. Además de que pueden existir términos como la suspensión, modificación y extinción las cuales pueden llegar a alterar a la misma.
- 2.- Cuando en la relación laboral ocurren accidentes de trabajo y estos se manifiestan en forma física al trabajador, debe de repararse el daño sufrido mediante el pago de una indemnización.
- 3.- Si bien las consecuencias de un riesgo de trabajo pueden ser: una incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total o la muerte; cualquiera que sufra el trabajador debe de ser reparada e indemnizada.
- 4.- Cuando el trabajador fallece se producen

consecuencias de derecho, tanto si el deceso ocurre por riesgo de trabajo o por causa diversa, dichas consecuencias afectan tanto al patrimonio del trabajador fallecido como a las personas que dependen del mismo y que pueden resultar beneficiarios de la indemnización la cual les pertenece.

- 5.- En los casos de muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo la indemnización deberá de comprender como mínimo lo que establece el artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo.

- 6.- Por su parte la ley únicamente señala quienes son los beneficiarios de los trabajadores en caso de muerte, siempre que esta sea a consecuencia de un riesgo de trabajo, pero no establece ningún precepto cuando el trabajador perdió la vida de otra manera.

- 7.- En el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, toma únicamente dos factores distintos para designar a los beneficiarios, estos son por un lado la relación familiar (matrimonial, de

parentesco o concubinario), por el otro la dependencia económica, donde los primeros juegan un orden de preferencia siempre condicionado a la comprobación de la segunda. Pero nunca toma el consentimiento de parte del trabajador para la designación de sus beneficiarios.

- 8.- Del estudio teórico práctico del precepto 301 de la ley laboral se confirma que mantiene una línea de sucesión preferentemente femenina, olvidando que en un país como el nuestro tanto el hombre como la mujer participan en el trabajo y su aportación es igualmente importante. La falta de uno o de otro debe generar idénticos derechos, sin condicionarlos, por lo que hace al viudo, a que padezca una incapacidad del cincuenta por ciento o más lo cual hace que sea de manera injusta la norma jurídica.

- 9.- En cuanto a los ascendientes no deben concurrir con la viuda o con los hijos del trabajador fallecido, a menos que acrediten que si dependían económicamente de éste. En la forma establecida en la fracción II, la prueba de la no dependencia, ciertamente diabólica por ser un hecho negativo

corre a cargo de la viuda y de los hijos. Esto también resulta injusto porque los obliga a litigar en condiciones nada favorables, y la realidad social indiscutible es que la preferencia alimenticia debe corresponder al cónyuge y a los hijos, cosa que no es así.

- 10.- Por la injusticia que se comete a los hijos mayores de dieciséis años de edad, en cuanto les exige que también deberán de presentar una incapacidad del cincuenta por ciento o más. También en lo dispuesto en la fracción III que excluye los derechos a las concubinas si concurren dos o más. la cual es una lamentable penetración del derecho privado en el laboral, de manera injusta ya que en la fracción IV, se otorga el beneficio a las personas que dependían económicamente del trabajador en proporción a su dependencia, sin la necesidad que exista entre ellos vínculo alguno, con esto las concubinas quedan fuera del beneficio que establece la ley. Por el contrario a quienes no tenían con el trabajador relación familiar de ninguna especie, y los cuales tendrían la preferencia a ser beneficiarios del trabajador.

- 11.- De ninguna manera debe ubicar como último beneficiario al Instituto Mexicano del Seguro Social, porque éste ya ha tenido beneficios del trabajador antes que perdiera la vida; aunque el beneficio haya sido de manera recíproca, más bien se debe de tomar en último de los casos el consentimiento del trabajador para designar a sus beneficiarios en los casos de su muerte, pues nadie mejor que el propio trabajador sabe las necesidades de sus dependientes económicos.
- 12.- Por todos los puntos anteriormente expuestos deducimos que el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo es sin lugar a dudas una norma jurídica ineficaz; porque no logra ser efectivo su intento o propósito por la cual ha sido creada. Porque además establece injusticias en la mayoría de sus fracciones, que desde un punto de vista formal son válidas, pero que desde un punto de vista real es ineficaz, ya que no presenta una generalidad tal en sus requisitos de manera que cumpla con sus propósitos y su finalidad que hagan de ella una norma jurídica justa y eficaz.
- 13.- En cuanto a que existe una laguna en el precepto

de los derechos transmisibles a la muerte del trabajador y respecto a los posibles beneficiarios, cuando a la muerte del mismo no es producida por un riesgo de trabajo, se debe proceder en este caso a resolver el caso concreto mediante la analogía, ya que así lo prevé la propia Ley Federal del Trabajo, ya que en la mayoría de los casos que se presentan esto no se lleva a cabo.

- 14.- Debe tenerse muy en cuenta que el varón y la mujer son iguales ante la ley como así se estipula en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no marcando diferencias entre estos en ninguna materia o rama del derecho para que con esto las leyes sean eficaces.
- 15.- Es claro que el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, si viola el precepto 4, de la Constitución en su primer párrafo en cuanto nos dice que "el varón y la mujer son iguales ante la ley". Ya que el precepto laboral hace una notable diferencia que trae como consecuencia una injusticia para que el hombre pueda hacer valer sus derechos en materia laboral, al igual que daña

sus garantías individuales como ser humano.

- 16.- De esta manera es importante señalar que el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo se debe de llevar a consideración de un estudio profundo, el cual lleve a cabo su reforma o su derogación, para que éste ya no se siga encuadrando dentro del conjunto de normas ineficaces del derecho, de esta forma hasta que no cumpla con los propósitos y su finalidad por la cual ha sido creada y logre su eficacia en el sentido normativo pero también en el real, para llegar hacer al precepto más justo.

- 17.- Que el presente trabajo sea un ejemplo para buscar todas aquellas normas jurídicas, que establezcan en su contenido verdaderas injusticias que hagan ineficaz a las leyes y al derecho, los cuales transgredan las garantías individuales de los seres humanos, para que día con día se logre hacer un derecho perfectible.

BIBLIOGRAFIA

1. ALONZO GARCIA, MANUEL.

CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.

MEXICO, PORRUA. 1980.

PAGS. 767.

2. ARRIAGA FLORES. ARTURO.

LINEAMIENTOS DE LEGISLACION LABORAL.

MEXICO, U.N.A.M. 1987.

PAGS. 190.

3. BONIFAZ ALFONZO, LETICIA.

EL PROBLEMA DE LA EFICACIA EN EL DERECHO.

MEXICO, PORRUA. 1993.

PAGS. 235.

4. BRISEÑO RUIZ, ALBERTO.

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

MEXICO, HARTA. 1985.

PAGS. 627.

5. BURGOA ORIHUELA, IGNACIO.

LAS GARANTIAS INDIVIDUALES.

MEXICO, PORRUA. 1988.

PAGS. 484.

6. CABAZOS FLORES, BALTAZAR.

EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA.

MEXICO, TRILLAS. 1981.

PAGS. 927.

7. DAVALOS, JOSE.

CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.

MEXICO, PORRUA. 1985.

PAGS. 367.

8. DAVALOS, JOSE.

DERECHO DEL TRABAJO.

MEXICO, PORRUA. 1985.

PAGS. 446.

9. DE FERRARI, FRANCISCO.

DERECHO DEL TRABAJO.

MEXICO, PORRUA. 1977.

PAGS. 468.

10. DE LA CUEVA, MARIO.

EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.

MEXICO, PORRUA. 1973.

PAGS. 639.

11. DE BUEN, NESTOR.

DERECHO DEL TRABAJO.

MEXICO, PORRUA. 1977.

PAGS. 613.

12. DE LITALA, LUIGI.

EL CONTRATO DE TRABAJO.

MEXICO, LOPEZ OCHAGOYEN. 1987.

PAGS. 286.

13. FUENTE Y F., ARTURO.

PRINCIPIOS DE DERECHO.

MEXICO, BANCA Y COMERCIO. 1958.

PAGS. 256.

14. GARRONE, JOSE ALBERTO.

DICCIONARIO JURIDICO.

ARGENTINA, PERROT. 1986. TOMO I.

PAGS. 460.

15. GOMEZ GOLTTSCHALK Y BERMUDEZ.

CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

MEXICO, CARDENAS. 1980.

PAGS. 463.

16. GUERRERO, EUQUERIO.

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.

MEXICO, PORRUA. 1977.

PAGS. 581.

17. I.M.S.S.

LECTURAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

MEXICO, COLOR PRINT. 1980.

PAGS. 443.

18. KAYE, DIONISIO J.

LOS RIESGOS DE TRABAJO.

MEXICO, TRILLAS. 1985.

PAGS. 518.

19. RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO:

MANUAL DE DERECHO CONSTITUCIONAL.

MEXICO, PORRUA. 1990.

PAGS. 280.

20. RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO

SUSPENSION, MODIFICACION Y TERMINACION DE LA
RELACION DE TRABAJO.

MEXICO, PAC. 1984.

PAGS. 130.

21. RECTORIA Y EL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS
DE LA U.N.A.M.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS COMENTADA.

MEXICO, U.N.A.M. 1985.

PAGS. 450.

22. TRUEBA URBINA, ALBERTO.

NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.
MEXICO, PORRUA. 1973.
PAGS. 1835.

LEGISLACIONES

- Código Civil para el Distrito Federal.
- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley del Seguro Social.
- Ley Federal del Trabajo.