

383
203



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
PLANTEL "ARAGON"
AREA DE DERECHO**

**"LA SUCESION EN EL DERECHO
LABORAL"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ZOILA SPINDOLA PONCE

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1993



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.

P R O L O G O

La sociedad mexicana es una de las más complejas sociológicamente considerada. Lo mismo tiene en el ámbito internacional a veces, intervenciones históricas por su trascendencia, que también se agota en su ámbito interno en mil problemas irresolubles.

México ha sido cuna y origen de grandes pensadores, de hombres valiosos que han hecho su aportación a la cultura universal, y asimismo han surgido eminentes juristas con lo que las instituciones del derecho se han enriquecido.

Específicamente en el Derecho del Trabajo, los estudiosos del derecho, y la misma legislación mexicana, han estado a la vanguardia en una lucha histórica cuyo fin es la justicia social. La Constitución de 1917 ha sido referencia para otros ordenamientos en el mundo que tienen el mismo objetivo, y por ende el afán de buscar cada día el perfeccionamiento legal que proteja mayormente a los trabajadores.

Si bien la legislación laboral mexicana ha ido en pleno desarrollo a pesar de todos obstáculos que le ha opuesto la burguesía, ninguno de los logros ha sido graciosamente otorgado por el poder público a la clase trabajadora. Al pueblo laborioso, lograr alguna mejora por la vía legislativa le ha costado sangre y miseria.

Precisamente las luchas de la clase trabajadora le han dado un caracter especial a la legislación laboral, el ser tuteladora, el ser derecho de clase, el ser derecho que busca su autonomía. Y al respecto podemos hacer la afirmación de que el derecho laboral mexicano es un derecho con historia, un derecho que se ha formado por virtud del esfuerzo de la misma clase social que protege.

De ahí radica el motivo que la suscrita ha ya dedicado su tema de recepción profesional al estudio de una institución importante dentro del derecho del trabajo, como lo es la sucesión.

Aprovecho para hacer una especial mención de agradecimiento al Lic. Arturo Arriaga Flores -- por su gentil asesoría en la elaboración de la presente tesis; y además expreso el más grande agradecimiento que se puede manifestar por mi plantel A-ragón al haberme permitido egresar de sus aulas -- con mejores elementos con que enfrentar la vida.

Z. S. P.

I N T R O D U C C I O N

La historia del Derecho del Trabajo en México es una historia corta, se trata de una diciplina que empieza a germinar de manera violenta a fines del Siglo pasado, y que se manifiesta en todo - su esplendor en la Constitución de 1917.

No obstante que estaban dadas las bases -- constitucionales desde ese año, empieza a tomar su propia naturaleza unificada hasta el año de 1931 en que entra en vigor la Ley Federal del Trabajo.

El derecho del trabajo por su nacimiento, sus objetivos y naturaleza, no puede negar su origen civilista, toda vez que en el siglo pasado en pleno auge del liberalismo las relaciones labora--les tenían necesariamente que regirse por el derecho común.

Sin embargo al tomar su propio camino y - al adquirir su autonomía respecto de otras diciplinas jurídicas, el derecho del trabajo conserva aún así, algunas instituciones del derecho común a las que por supuesto les da un tratamiento especial.

Una de éstas instituciones jurídicas es -- la sucesión, que en el derecho laboral adquiere características propias, tanto en los derechos susceptibles de sucesión, como en la determinación de beneficiarios, y, por supuesto en el procedimiento a seguir en la transmisión de los bienes.

El presente trabajo recepcional se divide en tres capítulos, en el primero se busca determinar cual es la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, su esencia, los fines que persigue, así como sus características evolutivas.

Se intenta en éste capítulo centrar nuestro tema en la materia específica laboral y por -- ello que se trate de desentrañar cual es la naturaleza del derecho del trabajo y por que en materia -- de sucesiones es considerado como de excepción.

En el capítulo segundo, como un tema necesario se hace un estudio de la sucesión civil, considerando que las instituciones del derecho del -- trabajo no pueden excluir la terminología del derecho común.

Por supuesto que el enfoque civilista de la sucesión, de manera comparativa nos hace percatarnos de las diferencias e identidades existentes en los dos sistemas sucesorios, lo que en último de los casos nos permitirá conocer el grado de perfeccionamiento o atraso que pudiera haber en las dos ramas del derecho, y conocer aunque sea de manera interpretativa, el futuro de la institución de la sucesión en el derecho laboral.

En el capítulo tercero hacemos la referencia concreta a la sucesión laboral, desde el planteamiento del problema, la laguna existente en la ley, la manera de integración y los aspectos mas sobresalientes que en materia de sucesión existen tanto en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Finalmente hacemos las conclusiones que se derivan de nuestro estudio, que si bien son producto de la liberalidad del pensamiento de quién aspira a titularse, también son producto del deseo íntimo de corresponder a una realidad que vivimos.

Z. S. P.

INDICE GENERAL

Prologo

Introducción

CAPITULO I

Pag.

I.-LA NATURALEZA JURIDICA, CARACTERISTICAS Y RELACIONES

DEL DERECHO LABORAL.- - - - - 1

A.-La Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral. - -1

B.-Definición del Derecho del Trabajo. - - - - 11

C.-Características del Derecho del Trabajo. - - 17

D.-Relación del Derecho Laboral con otras
Diciplinas. - - - - - 23

CAPITULO II

I.-LA SUCESION EN EL DERECHO CIVIL. - - - - - 30

A.-Concepto de Derecho Civil. - - - - -30

B.-Antecedentes y Conceptos de la Sucesión
en México. - - - - -33

C.-Elementos de la Sucesión Civil	
por Causa de Muerte. - - - - -	39
D.-Fundamento Teórico de la Sucesión	
por Causa de Muerte. - - - - -	40
E.-Concepto de Herencia. - - - - -	43
F.-La Sucesión Testamentaria y Legítima. - - - -	45
G.-Aspectos Generales de la Sucesión Civil. - - -	52
H.-La Naturaleza del Procedimiento Civil	
en Materia de Sucesiones. - - - - -	55

CAPITULO III

I.-LA SUCESION EN EL DERECHO LABORAL. - - - - -	60
A.-Hipotesis de Trabajo. - - - - -	60
B.-Los Derechos Suceptibles de Sucesión	
en el Derecho Laboral. - - - - -	66
C.-Los Beneficiarios en Materia Laboral. - - - -	68
D.-Ley del Seguro Social. - - - - -	75
E.-El Procedimiento para el Pago de Indemnizaciones	
en Caso de Muerte por Riesgo de Trabajo. - - -	84
F.-Ley del Instituto del Fondo Nacional de la	
Vivienda para los Trabajadores. - - - - -	89

Conclusiones

Bibliografía

CAPITULO I

I.-LA NATURALEZA JURIDICA, CARACTERISTICAS Y RELACIONES DEL DERECHO LABORAL.

A.-LA NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO LABORAL.

El problema inicial que se nos presenta consiste en determinar, cual es el lugar que le corresponde al derecho -- del trabajo en la clasificación de las normas jurídicas. Los juristas de todas las épocas han expresado sus criterios al respecto, -- sin que hasta la fecha exista unidad de criterio, toda vez que algunos de ellos ubican a ésta materia dentro del derecho Público; otros lo hacen en el derecho Privado; y, por su parte las corrientes nuevas lo proponen como parte del derecho Social. Por lo tanto, determinar la naturaleza jurídica del derecho laboral, es señalar que lugar le corresponde en el espacio jurídico.

El problema de clasificar a las normas de derecho se remonta a la época del derecho romano. Así tenemos que en el Digesto se encuentra la clasificación más antigua atribuida a Ulpiano

que divide a las normas de derecho en dos grandes grupos; normas de derecho público y normas de derecho privado. Esta distinción bipartita, señala que son normas de derecho público las que tenían por objeto el Gobierno de la República romana, y que eran normas de derecho privado, las que fueran para el provecho de los particulares.

Después de ésta primera clasificación y a lo largo de los siglos, se han dado sinúmero de criterios y teorías para determinar la naturaleza jurídica de las normas. Actualmente pasan del medio centenar de éstos criterios.

El derecho moderno ha dividido sin embargo en tres grandes grupos las teorías a que hacemos referencia; y que son las teorías dualistas, pluralistas y negativas.

El primer grupo conformado por las teorías dualistas, consideran que las normas de derecho se dividen en dos grandes grupos; las de derecho público y las de derecho privado. Estas teorías se fundamentan en el criterio de Ulpiano.

Por otra parte se encuentran las teorías pluralistas, cuyos exponentes principales son Jun, Lehmann, Waltz, Huber y Sauer; sostienen que existen ramas del derecho que no encajan en la división tradicional de derecho público, ni tampoco en las de derecho privado, por lo que necesariamente se debe de hablar de otras

agrupaciones, por ejemplo, derecho de Comunidades Sociales, derecho Social, derecho Estatal, etc..

El tercer grupo está conformado por las teorías negativas, las cuales en su parte medular, hacen el señalamiento de que no puede clasificarse a las normas de derecho, ya que es una -- ficción hablar de derecho público o privado toda vez que el derecho es único, y si es dividido en una o más esferas con propios y dis-- tintos caracteres, solo uno de esos sistemas puede ser jurídico, y todo lo demás resulta extrajurídico.

Los autores han incluido al derecho laboral, u-- nos, en el derecho público, otros en el derecho privado; sin embar-- go la mayoría y de manera acertada prefieren ubicarlo dentro del derecho social. Lo anterior quiere decir que se trata de una tesis -- pluralista, que acepta que junto a la clásica distinción bipartita entre derecho público y privado, existe una tercera categoría repre-- sentada precisamente por el Derecho Social.

Si ésta es la naturaleza del derecho laboral, -- es necesariamente primordial hacer una referencia a éste derecho -- Social toda vez que por usado indebidamente, el término no adquie-- re el pleno conocimiento que pretende significar.

Efectivamente el discurso oficial la más de las veces emplea el término derecho social, pero veamos que en un senti

do amplio, todo derecho es social por excelencia.

Castan Tobeñas cita a Pascual Martín, quién dijo:

"hablar del fenómeno de la socialización del derecho en sentido cualitativo constituye una gran redundancia: el Derecho no se puede concebir más que como fenómeno y ciencia eminentemente social. Lo que hoy se llama socialización del Derecho solamente se puede entender en sentido meramente cuantitativo, a causa de que el problema social era en otros tiempos infinitamente menos acusado que en los nuestros." (1)

El mismo Castan Tobeñas agrega al respecto:

"La llamada socialización del derecho es la protesta contra una gran concepción que ha tenido la exclusiva del pensamiento jurídico durante algunos siglos, y según la cual el derecho se daba para el Estado (Derecho Público) o para el individuo (Derecho Privado), nunca para la sociedad, cuyo concepto apenas si tenía realidad y menos beligerancia. Socializar el derecho será, pues, reformar el Derecho Público, fundandose no solo sobre una abstracción, el Estado, sino sobre una realidad viva, la sociedad, y, sobre todo, reformar el Derecho Privado, basandolo no en la noción --

(1).-CASTAN TOBEÑAS."La Socialización del Derecho y su Actal Panorámica". Madrid, 1965, Citado por Nestor de Buén Lozano. "Derecho del Trabajo, México, 1985, Ed. Porrúa, pag. 94.

del individuo aislado, sino en la del individuo unido a los demás - por razones de solidaridad familiar, corporativa y humana." (2)

En los anteriores términos llegamos a concluir que el derecho del trabajo, pertenece en efecto al derecho Social, - sin embargo todavía tenemos que encontrar una mejor panorámica de - éste derecho, en cuanto a que es; cuales son sus características y peculiaridades que lo hacen diferente al derecho público y privado.

Respecto del derecho Social partiendo del pensamiento de Gustavo Radbruch, en su obra Introducción a la Filosofía del Derecho, encontramos que de acuerdo a éste autor, el derecho se justifica en la medida en que las normas que lo integran están destinadas a un fin. Y que los fines del derecho son diversos, como la justicia, la seguridad jurídica y el bien común.

Siguiendo el pensamiento de Radbruch, tenemos - que el contenido de las normas se fundamenta en una idea moral, que es precisamente el bien común. Así pues, es la moral la que presta sus preceptos al derecho, y éstos integran el contenido de la norma.

Señala Nestor de Buen:

(2).--CASTAN TOBEÑAS. Idem.

"Hay una moral liberal o individualista, cuyo exponente será la persona. Hay, además una moral social, cuyo exponente será el grupo. Hay, por último, una moral transpersonalista, cuyo exponente será la obra del hombre, la cultura.

La moral individual, al ser recogida por el derecho, provocará un sistema jurídico de corte liberal. v. gr: Francia en 1804 y los códigos civiles mexicanos de 1870 y 1884.

La moral colectiva, a su vez, colocará en un lugar de privilegio al grupo, a la clase social. Sus normas tenderán a la protección de las personas en su condición de miembros de una determinada clase social. Radbruch pone como ejemplo el derecho económico y al derecho del trabajo." (3)

Continua Nestor de Buen, citando a Radbruch:

"La idea central en que el Derecho social se inspira, dice Radbruch, no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser, así, punto de partida del Derecho para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico." (4)

(3).-DE BUEN LOZANO NESTOR. "Derecho del Trabajo", México, 1986, Ed. Porrúa, pag. 96.

(4).-RADBRUCH GUSTAVO. Cit. De Buen Lozano Nestor. Op. cit. pag.- 96.

En el caso del derecho del trabajo mexicano, en 1917 con la declaración de derechos sociales, nace nuestra propia legislación social como un grito de rebeldía del hombre que sufría las injusticias en el campo y en las fabricas, en las minas y en -- los talleres.

Antes de que se diera el movimiento social que dió vida a la Constitución de 1917, para el trabajador solo existía el derecho civil. Para que el derecho laboral pudiera cobrar vida -- fué preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el es tado social imperante, que destruyera con hechos el mito de las leyes económicas del liberalismo del siglo anterior, derrumbando el -- hasta entonces imperio absoluto de la empresa.

El derecho Social, concretamente el laboral, -- nunca ha sido parte o capítulo del derecho civil, tampoco su conti- nador o heredero, más bién se constituye como verdugo de aquél.

El derecho Laboral nació como un derecho nuevo, creador a su vez de nuevos valores que sirvieron de ejemplo al resto de la comunidad internacional. Fué la expresión de un nuevo con- cepto de justicia que el que fundamentaba al derecho Civil.

Se puede decir que la justicia dejó de ser el -- formulario frío que se aplicó por siglos a las relaciones humanas,--

para convertirse en manifestación de necesidades y anhelos de los - hombres, de todos aquellos que solo cuentan como todo capital, con su fuerza de trabajo.

El derecho del trabajo que nace mediante el movimiento revolucionario en México, es el mensaje para el mundo de - que existe un nuevo hombre hasta entonces ignorado en su calidad de ser humano. es la elevación del trabajador precisamente a su calidad humana. Deja de ser entonces tan solo un sujeto legal para integrarse a la vida social.

Señala Mario de la Cueva:

"la conclusión general de lo que llevamos expuesto nos dice que el derecho del trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación - de sus sercicios. Un estatuto de y para el trabajador." (5)

A mayor abundamiento, transcribimos las palabras del Maestro Jose Capillo Sainz:

(5).-DE LA CUEVA MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", México, 1977, Ed. Porrúa, pag. 85.

"Los derechos sociales...constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre." (6)

La naturaleza del derecho laboral se distingue en orden a que su postulado de justicia social es más amplio y profundo que la justicia individualista del derecho civil. Pero es menester tener en cuenta que no podrá haber una plena realización de la justicia social, ni siquiera de manera aproximada, en regímenes económicos que protegen la explotación del hombre por el hombre, -- por que en ese lugar no cabe lo justo con enfoque social.

A manera de conclusión es preciso señalar que -- el derecho del trabajo pertenece a los derechos sociales, lo que si bien en términos generales resulta una consideración del todo válida, debemos sin embargo tomar en cuenta los siguientes hechos.

Primero y desde el punto de vista histórico, algunas de las instituciones del derecho laboral han pertenecido en -- un principio al derecho civil. Siendo en justicia hacer el señala--

(6).--CAMPILLO SAINZ JOSE. "Los Derechos Sociales". Revista de la Facultad de Derecho, t, I, 1-2, enero-junio, 1951, pag. 189.

miento que la legislación civil mexicana del siglo XIX fué más generosa con los trabajadores que su antecedente francés, el Código Napoleónico.

Por otra parte y ya en plena vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el derecho laboral no perdió completamente sus vinculaciones con el derecho privado, incluso la actual - Nueva Ley Federal del Trabajo conserva expresiones y terminología - propia del derecho privado en muchas de sus instituciones.

Si bien en el derecho civil individualista del siglo pasado, la empresa era simplemente la suma de los contratos - individuales pactados por los empresarios, con una serie de obreros desligados entre sí, y que tenían que entenderse uno a uno con el - patrón, el derecho del trabajo elimina de golpe las reglas individualistas civiles y coloca en su lugar otras nuevas que van a regular las relaciones de trabajo, entre patrones y trabajadores como - entidades reconocidas como tales por el derecho.

Si empleamos otro punto de vista como referencia y consideramos las relaciones o las instituciones que son reguladas por el derecho del trabajo, encontramos, que sin excluir el - fondo y contenido social, existe en el derecho laboral una estructura que presenta normas de derecho público y privado.

También es de mencionarse que las normas que regulan la existencia y funcionamiento de las autoridades del trabajo, constituyen normas de derecho público, ya que se refieren a la organización misma del Estado.

El derecho laboral no obstante sus problemas -- terminológicos, y de regular relaciones de carácter individual y colectivo entre trabajadores y patrones, la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social, siendo su finalidad primordial, la justicia social.

B.-DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Una vez establecida la naturaleza del derecho - del Trabajo, un segundo problema que debemos resolver consiste en - encontrar cual es la definición más propia respecto de ésta materia.

No resulta de ninguna manera sencillo dar una definición acerca de una disciplina jurídica, toda vez que previamente deben determinarse los métodos para ello, y en éste sentido existe discrepancia de criterios. En términos anteriores, no es posible formular una definición a priori, sino despues de determinar los --

elementos esenciales de la materia para luego presentarlos en su conjunto. Hay incluso una posición doctrinal en el sentido de que al derecho del Trabajo, es inútil definirlo por su rápida evolución.

Sin embargo si adoptamos una posición intermedia, es posible hacer una definición de nuestra materia aunque ésta tenga un valor relativo, considerando precisamente su permanente transformación.

La primera situación de conflicto para el investigador, consiste en determinar cual es el criterio que se debe emplear para hacer la definición. No obstante que existen diversos criterios para la enunciación como los de Galli o Cabanellas, nos inclinamos por las definiciones de Nestor de Buen, quién las agrupa del siguiente modo.

Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral.

Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral.

Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.

Definiciones que atienden a la relación laboral en si misma.

Definiciones complejas

Definiciones dobles

Entre las definiciones del primer grupo y que atienden a los fines del derecho laboral, tenemos que la moderna corriente de pensadores mantiene una dirección específica al respecto la cual consiste en definir a nuestra materia, procurando excluir cualquier termino que implique ser un derecho regulador de relaciones patrimoniales.

Al efecto, señala Trueba Urbina:

"derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana." (7)

Por su parte dice Mario de la Cueva:

"la definición del nuevo estatuto ya no podrá ser una definición individualista y liberal...el nuevo derecho es -

(7).-TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho del Trabajo", México,--- 1970, Ed. Porrúa, pag. 135.

la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital." (8)

Por lo que se refiere a las definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral, tenemos la de Walter Kaskel y Hermann Derch, que dice:

"es el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas." (9)

En ésta clase de definiciones se encuentra que resultan incompletas al no mencionar cuales son los fines del derecho del trabajo.

Entre las definiciones que atienden al objeto de la relación laboral, de las más difundidas se encuentra la de Rafael Caldera que dice:

"el conjunto de normas jurídicas que se aplican

(8).-DE LA CUEVA MARIO. Op. cit. pag. 85

(9).-KASKEL WALTER y Otro. Cit. en' De Buen Nestor. Op. cit. pag. --
127-128

al hecho social TRABAJO, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales."

(10)

Por lo que hace a las definiciones que atienden a la relación laboral en sí misma, integran el mayor número de definiciones del derecho del Trabajo. Señala Hernáinz Márquez:

"el conjunto de normas jurídicas que regulan, - en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen." (11)

Entre las definiciones complejas tenemos la de Guillermo Cabanellas, quién menciona que el derecho laboral es:

"aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente." (12)

(10).-CALDERA RAFAEL.-Cit. Nestor de Buen. Op. cit. pag.128

(11).-MÁRQUEZ HERNÁNDEZ. Idem.

(12).-CABANELLAS GUILLERMO.Ibiden.

De las definiciones dobles citaremos la de Manuel Alonso García, el cual distingue en el derecho laboral, un sentido amplio y uno estricto en cuanto a su definición, y señala:

"En sentido amplio o doctrinal, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena.

En sentido estricto o jurídico positivo, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia." (13)

Toda vez que hemos seguido el criterio y estudio del Maestro Nestor de Buén Lozano respecto de las anteriores definiciones, referimos en seguida su propio criterio y al efecto dice:

"derecho del trabajo es el conjunto de normas - relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en -

(13).-ALONSO GARCIA MANUEL. "Curso de Derecho del Trabajo". Barcelona, 1964, pp. 77-78.

juego mediante la realización de la justicia social. " (14)

C.-CARACTERISTICAS DEL DERECHO
DEL TRABAJO.

El derecho del Trabajo tiene marcadas características que lo hacen diferente a las demás ramas del derecho; se trata de caracteres particulares pero que de ningún modo son fáciles de distinguir.

En primer término tenemos que el derecho laboral, es un derecho protector de la clase trabajadora. La mayoría de los autores han coincidido en que ésta característica es lo que da personalidad propia a la materia, y que en esencia consiste en que las normas laborales tienen por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación obrero-patronal.

La legislación vigente también así lo previene, ya que el artículo 3o de la Ley Federal del Trabajo establece:

(14).-DE BUEN NESTOR. Op. cit. pag. 131.

"Artículo 3o.-El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Por su parte Trueba Urbina en su libro Nuevo — Derecho del Trabajo, manifiesta respecto de ésta característica que:

"el derecho mexicano del trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los — trabajadores: instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro." (15)

Por su parte señala Mario de la Cueva:

"Ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase. Fué indispensable, por respeto a la tradición democrática, reconocer el derecho de los patronos a formar sindicatos; pero en dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas, nuestra legislación estableció claramente que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora: en primer tér

(15).-TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo",- México, 1972, Ed. Porrúa, pag. 229.

mino, la iniciativa para la negociación y contratación colectivas, por declaración expresa de la Ley de 1931, reproducida en la de 1970, pertenece exclusivamente a los sindicatos de los trabajadores; y en segundo lugar, y con ésto regresamos a un tema ya esbosado, la huelga no tiene equivalente de lado de los empresarios, pués el paro que les reconoce la fracción XIX del Artículo 123, no es un instrumento de lucha, sino un procedimiento contencioso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de las actividades de las empresas." (16)

La anterior idea de que el derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora, descansa en el principio de que la burguesía por su parte, tiene reconocidos sus derechos económicos a través de otros cuerpos de leyes distintos a la ley laboral, tales como el Código Civil, las leyes mercantiles, etc., por lo que el derecho del trabajo nace como legislación clasista en favor de los trabajadores, y que a mayor abundamiento tiene también como característica, no el ser un derecho económico, sino por el contrario, ve por el hombre como tal, en su salud, en su dignidad como objeto de su tutela.

(16).-DE LA CUEVA MARIO. Op. cit. pag. 89

Otra característica del derecho laboral, es que se trata de un derecho en expansión, y ésta tendencia la debemos entender en el sentido de que trata cada vez de regular un mayor número de relaciones.

Al ir ampliando su campo de aplicación, el derecho del trabajo cada día comprende mayor número de actividades laborales que reglamentar. En un principio, cuando todavía era conocido como derecho obrero su campo de aplicación se limitaba a la industria, sin embargo con el tiempo superó esa condición, convirtiéndose en derecho de la prestación de servicios.

A nuestro derecho tienden a incorporarse nuevas ramas de actividad, tal como ya ha sucedido con los deportistas, taxistas, agentes de comercio, profesionales, etc.

Ese es el carácter expansivo del derecho laboral, el incrementar su ámbito de aplicación sin que se prevea un límite, incluso se ha llegado a formular por parte de los teóricos de la materia, una teoría llamada integral, que previene, que toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, incluso los profesionistas, quedarán en un futuro próximo dentro de la regulación de las normas laborales.

Otra característica propia del derecho del trabajo consiste, en que se trata de un derecho que garantiza un mínimo social para los trabajadores.

Este principio no ha quedado textualmente formulado ni en la Constitución ni en la Ley de 1931, sin embargo, se trata de una tesis sustentada por todos los estudiosos del derecho laboral, y que quiere decir en esencia, que las prestaciones señaladas por la ley no pueden ser disminuídas por un acuerdo de voluntades entre las partes.

Se trata de derechos mínimos para los trabajadores los que les deben ser reconocidos y garantizados, sin perjuicio de que puedan ser mejorados por medio de la contratación colectiva.

Dice el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 56.-Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ésta ley..."

Una característica más del derecho del Trabajo, consiste en que se trata de normas de carácter irrenunciable, lo cual es de recalcar, toda vez que la concepción tradicional señala, que todo derecho, en cuanto tal, es renunciabile.

Este principio de irrenunciabilidad de las normas laborales se encuentra íntimamente ligado al principio que estudiamos en párrafos precedentes, de que la legislación del trabajo es un mínimo de garantías sociales para el trabajador. A mayor abundamiento el artículo 5o de la Ley Federal del Trabajo, en su primer párrafo señala que las normas de trabajo son de orden público, y -- por ende irrenunciables.

El derecho del trabajo es también reivindicador del proletariado. Esta tesis se debe al maestro Trueba Urbina, el que a lo largo de su fecunda obra ha dejado señalado que el artículo 123 Constitucional persigue dos finalidades.

La primera se expresa en su mensaje y en su texto y consiste en la protección de los trabajadores en general y al trabajo como factor de producción.

La segunda finalidad es más trascendente, pues no se limita a la protección y tutela de los trabajadores, sino que con los derechos que señala el precepto, se pretende conseguir la reivindicación de la clase trabajadora.

Hasta éste punto hemos considerado al derecho del trabajo en su propia naturaleza que lo caracteriza. Reseñamos -

también su ubicación en el espacio jurídico, sin embargo debemos pasar al estudio de sus relaciones con otras disciplinas, toda vez que no existe rama del derecho que sea completamente autónoma y se baste a sí misma.

D.-RELACION DEL DERECHO LABORAL
CON OTRAS DISCIPLINAS

En el presente inciso no se pretende únicamente hacer una referencia estricta de los puntos de coincidencia entre el derecho del Trabajo con otras disciplinas afines; el problema resulta más profundo, toda vez que cada rama del derecho, cuando se encuentra con una laguna en su propio cuerpo normativo, tiene que acudir necesariamente a otras que le sean afines para la resolución del problema que se plantea ante su propia esfera.

Así tenemos que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, expresamente señala:

"Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en ésta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 60, se tomarán en consideración

sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de la justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

Una situación que se hace notar y que debe quedar plenamente determinada, es que en principio, el derecho civil queda excluido como cuerpo normativo supletorio del derecho laboral.

Si bien el artículo que hemos transcrito íntegramente previene cuales son las fuentes del derecho del Trabajo, - existe discordancia de criterio respecto de la autonomía del derecho de los trabajadores.

La ley laboral es clara en el contenido de su artículo 17, cuando previene que en caso de que exista una laguna en la ley cuales son los ordenamientos jurídicos aplicables para subsanar la omisión.

En cuanto al otro problema planteado respecto a la autonomía del derecho del trabajo, podemos decir que si existe tal autonomía, la cual se fundamenta en los cuatro parámetros que -

contempla la doctrina, es decir, que el derecho del trabajo tiene - autonomía legislativa, científica, didáctica y jurisdiccional.

Por lo anterior estamos en condiciones de dejar asentado que el derecho del Trabajo es una rama del derecho autónoma, y como tal se relaciona con las demás de su propia naturaleza.

De tal modo de que el derecho laboral tiene relación con la mayor parte de las ciencias jurídicas que componen la enciclopedia.

De una manera general podemos señalar que se relaciona con la historia del derecho, cuando estudiamos el derecho del trabajo a través de la historia, y la trayectoria en el tiempo de sus instituciones.

Se relaciona con el derecho mercantil en cuanto a contratos especiales, empleo privado, trabajo marítimo; garantías y privilegios del salario, etc..

Tiene a su vez relación con el derecho procesal en lo que se refiere a conflictos individuales de trabajo, colectivos, así como todo lo concerniente a la jurisdicción laboral.

Se manifiesta además su relación con el derecho internacional público y Privado, en el primer caso, por virtud de las convenciones internacionales plurilaterales y tratados bilaterales sobre el trabajo; y en el segundo caso en lo que se refiere a los trabajos en el extranjero y por extranjeros.

Con el derecho penal se relaciona en derecho la boral, en cuanto a las sanciones por faltas cometidas en el trabajo, también por el llamado derecho penallaboral y los delitos laborales.

También se relaciona con el derecho Constitucio nal, en virtud de los principios de libertad de trabajo, establecimiento de las cláusulas laborales, la libertad de asociación, etc.

Con el derecho administrativo se relaciona en -- cuanto a la reglamentación de ciertas clases de trabajo; del trabajo de los extranjeros, de los trabajadores al servicio del Estado.

No obstante que las relaciones del derecho del Trabajo y las demás ciencias es de manera amplia, en el presente trabajo recepcional, nos interesa de manera específica, las relacio nes que guarda con el derecho civil.

Si bién la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17 excluye, así sea de manera supletoria el derecho común, es la rama con la cual tiene más vínculos.

Al respecto señala Juan Menendez-Pidal:

"Primeramente puede vérsese íntimamente relacionado con el Derecho Civil, del cual hubieron de desprenderse muchas, pero no todas, de sus instituciones, así en cuanto éste pueda ser supletorio del derecho social." (17)

Si bién algunos autores han pretendido que el derecho del trabajo nunca fué regulado por el derecho civil, y que por ello no puede decirse que se haya desprendido del mismo, es cierto que la ley de 1931 estaba influida por la terminología del derecho común, además de que los principios del derecho civil eran considerados como norma supletoria.

Es de asegurarse que existe plena vinculación entre el derecho laboral y derecho civil, éste último resulta el soporte o instrumento técnico, el apoyo para todas las demás disciplinas.

(17).-MENENDEZ-PIDAL JUAN. "Derecho Social Español". Barcelona, Tomo I, pag. 35.

También resulta claro que del derecho Civil se han separado algunas materias , y algunas otras tienden a separarse de él en el futuro, de cualquier forma, los conceptos básicos tendrán que mantenerse, - ya que cualquiera materia nueva o independiente, no puede crear de manera inmediata sus instituciones, por ello perduran los conceptos respecto de la teoría de las normas, de las cosas, del contrato, de la propiedad, etc..

Asimismo debemos advertir que las instituciones comunes entre el derecho laboral y civil, algunas de ellas son simplemente las mismas, lo que hace la diferencia es el tratamiento -- que se les da en cada una de esas dos ramas del derecho.

Al llegar a éste punto es donde tenemos que remitirnos al derecho Civil para hacer el panorama general de nuestro tema de investigación y que se refiere a la sucesión laboral.

Así tenemos que el planteamiento de nuestro trabajo recepcional, es en el sentido de querer demostrar la existencia de una institución nueva en el derecho laboral, que ha sido eminentemente del derecho común, se trata de la sucesión.

Al hablar de sucesión en el medio jurídico, no podemos sustraernos a relacionarla en su forma civilista que lo ha

sido tradicionalmente, desde que dicha institución fué reglamentada durante la época del derecho romano. Sin embargo en el derecho mexicano del trabajo existe una normatividad precaria de ésta institución, que desde el punto de vista doctrinal tiene un mayor futuro cuando se sustente en mejores bases de fondo y de procedimiento.

Si bien decimos que su reglamentación en la ley laboral es precaria, la sucesión presenta características particulares respecto de la sucesión civil, siendo entonces el objeto de la presente tesis precisamente resaltar esas características, mostrar sus diferencias con la sucesión del derecho común, y en su caso llegar a conclusiones valederas al respecto.

Es preciso entonces que se proporcione el panorama general en donde se generó el derecho sucesorio y que es en el derecho común, toda vez que el derecho laboral no puede por sí mismo excluir la terminología civilista, además de que doctrinalmente tiene que apoyarse en el derecho común.

CAPITULO II

I.-LA SUCESION EN EL DERECHO CIVIL

A.-CONCEPTO DE DERECHO CIVIL.

En virtud de que nos hemos referido al derecho Civil y seguiremos haciendolo a lo largo del presente trabajo recepcional, es necesario entonces dejar plenamente determinado cual es su concepto para no hacer mera referencia genérica.

Así tenemos entonces que aquella parte del de--recho Privado, la cual se encuentra constituida por el conjunto de normas que regulan las situaciones jurídicas y las relaciones comunes del hombre, en todo lo que se refiere a su personalidad, a su patrimonio y a la institución de la familia, eso es pues el derecho Civil.

Es de mencionarse que el punto medular de las - normas que integran el derecho civil, lo es la persona humana, considerada como tal, independientemente de cualquiera otra consideración ya sea política, económica, profesional, etc..

Para una mejor comprensión del termino "civil", debemos remitirnos a su significado etimológico el cual proviene -- del latín *civis*, o *civitatis*, terminos usados en la época del derecho romano, y desde éste punto de vista el derecho civil se encuentra constituido por un conjunto de normas aplicables a los hombres que viven en sociedad.

Si nos remitimos a la sociedad romana de la Antigüedad, encontramos que el *cives* (el hombre de la ciudad) era aquel sujeto capaz de adquirir derechos y obligaciones; y entonces a éste sujeto se le aplicaba en toda su plenitud el ordenamiento jurídico propio de quién ostentaba la calidad de persona, es decir, la - de ciudadano.

Posteriormente el derecho romano atravesó por - distintas etapas, y el derecho civil tomó diversos significados, situación que siguió produciendose después de la caída de Roma, -- luego en la Edad Media; y que, en la época moderna ha producido que el derecho civil se haya mutilado en diversas disciplinas autónomas

tales como el derecho mercantil, derecho laboral, derecho agrario.

Anotamos enseguida la definición que hace el — Maestro Galindo Garfias respecto del derecho civil, en la cual le a tribuye la función que le es propia en la organización social, y se ñala que el derecho civil es:

"Conjunto de normas que se refieren a la persona humana como tal y que comprenden los derechos de la personalidad (estado y capacidad), los derechos patrimoniales (obligaciones, con tratos, sucesión hereditaria) y las relaciones jurídico familiares (parentesco, filiación, matrimonio, patria potestad y tutela)."(18)

Enseguida hacemos mención a la definición que — de la palabra civil, hace el Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia Mexicanas:

"CIVIL.—Todo lo que pertenece á la justicia en orden á intereses, á diferencia de lo que mira al castigo de los de litos, que se llama criminal; y así se dice: acción, pleito o dem anda civil. También se aplica éste adjetivo al derecho común á todos los individuos de la sociedad, por contraposición al derecho mili tar y al eclesiástico, que solo abrazan ciertas clases de indivi--- duos del mismo estado; como igualmente al derecho privado, que arre gla los negocios de los particulares entre sí, por contraposición —

(18).—GALINDO GARFIAS IGNACIO. "Derecho Civil". 1976, México, Ed. — Porrua, pag. 94.

al derecho público o político, que comprende las leyes fundamentales del imperio, reino ó república; de suerte que este desgraciado epíteto civil, según dice un célebre juriconsulto, opuesto alternativamente á las palabras penal ó criminal, eclesiástico, político, militar, tiene cuatro sentidos distintos que se confunden continuamente." (19)

B.-ANTECEDENTES Y CONCEPTO DE LA SUCESION
EN MEXICO.

Para los historiadores es en verdad una ardua - tarea determinar el régimen jurídico que imperó entre los pueblos prehispánicos, todas vez que sus leyes no eran de carácter escrito, además de que la información existente no puede glosarse sistemáticamente por provenir de fuentes indirectas tales como inscripciones, códices, y, principalmente leyendas que no pueden acreditarse de manera científica.

Pero sin embargo, con las debidas reservas, podemos establecer que el derecho civil entre los Aztecas, por ejemplo, tenía como fuentes; la costumbre y las sentencias del rey y los jueces.

(19).-DE J. LOZANO ANTONIO. "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia Mexicanas", 1992, Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, pag. 345.

En la sociedad mexicana la organización de la familia se sustentaba en el matrimonio, distinguiéndose además los -- grados de parentesco por consanguinidad y afinidad. Por lo que se -- refiere a las sucesiones, al padre muerto, le heredaba el primogénito que hubiere sido habido con la esposa principal; a falta del -- primogénito, heredaba un nieto, y en su defecto, un nieto segundo; a falta de todos los anteriores heredaba un hermano, y habiendo va rios al que se considerara mejor por sus dotes. Existía sin embargo la libertad de testar.

Posteriormente con el advenimiento de la Con--- quista se impusieron paulativamente las leyes que regían a los espa ñoles, siendo de mencionarse que en las Leyes del Fuero Juzgo se in troduce en la España de los años 554, la sucesión legítima.

La legislación española tuvo vigencia en la Nueva España aún después de hacerse la declaración de independencia, y hasta la promulgación de los primeros códigos.

En los albores del siglo XIX se produce en Europa la codificación del derecho privado. El derecho civil se indepen diza del derecho romano y en razón del individualismo y liberalismo económicos, además del fenómeno político de la nacionalidad, que --

fortalece el concepto de Estado como órgano de gobierno, se hace -- una plena distinción entre derecho Público y derecho Privado.

La Asamblea Constituyente y la Convención en -- Francia que se reunió en virtud de la Revolución francesa de 1789, -- cuando hizo una referencia al derecho Civil, lo quiso señalar alu-- diendo a todo el derecho privado.

Más adelante los comentaristas del Código civil italiano de 1865, afirmaban que los derechos civiles son aquellos -- de carácter meramente privado, los que se establecen en razón indi-- vidual, regulados por el código y relativos a la propiedad y la fa-- milia.

El derecho sucesorio se encuentra regulado des-- de la época romana hasta nuestro actual Código Civil, por lo que pa-- samos al estudio del concepto de sucesión, que es en si la materia del presente trabajo de investigación.

De la palabra sucesión existen dos acepciones, la primera es aquella que la define en un sentido amplio, y la se-- gunda en un sentido restringido.

Al respecto señala ^Rafael de Pina:

"En sentido amplio, y dentro siempre de la esfera de lo jurídico, por sucesión se entiende cualquier cambio meramente subjetivo de una relación de derecho, y en sentido limitado - se define como la subrogación de una persona en los bienes y derechos transmisibles dejados a su muerte por otra." (20)

Agrega el mismo autor:

"Se puede decir por consiguiente, que la sucesión mortis causa es una especie de sucesión, en la que está comprendida, además de ésta, la sucesión inter vivos, que podemos llamar - general, de más amplio ámbito que el que tiene la que se produce en caso de muerte del titular de un patrimonio económico.

El concepto amplio de sucesión comprende, por lo tanto, la producida por actos inter vivos (compraventa, donación, permuta, etc.) y la producida por actos "mortis causa"; en sentido restringido hace referencia únicamente a éstos últimos." (21)

Respecto del concepto de sucesión, Castán Tobeñas por su parte señala:

"Sucesión , es la sustitución de una persona en los derechos transmisibles de otra." (22)

(20), (21).-DE PINA RAFAEL. "Derecho Civil Mexicano", México. 1975, Sexta Edición, pag. 254.

(22).-CASTAN TOBEÑAS. Citado por Nestor de Buen, Op. cit. pag. 611.

De los conceptos expresados por Rafael de Pina y Castan Tobeñas se puede extraer el marco conceptual, en el sentido de que hay sucesión entre vivos y por causa de muerte. Así pues, la sucesión entre vivos se refiere por ejemplo, a la usucapio o ---prescripción adquisitiva, incluso la ocupación violenta si nos referimos a un caso de derecho Internacional.

La sucesión por causa de muerte se da como consecuencia de un negocio jurídico, como puede ser cualquier clase de testamento, o bién, se puede producir mediante un acto procesal como es el caso de la sucesión ab-intestato o intestamentaria.

El Código Civil vigente para el Distrito Federal recoge el anterior criterio de sucesión por causa de muerte, lo que hace en sus artículos 1281 y 1282, los cuales establecen:

"Artículo 1281.-Herencia es la sucesión de toodos los bienes del difunto. y de todos sus derechos que no se extinguen por la muerte."

"Artículo 1282.-La herencia se defiere por vooluntad del testador o por disposición de la ley. La primera se llama testamentaria, y la segunda legítima".

Antonio de J. Lozano señala en su diccionario:

"SUCESSION.-La transmisión de los bienes, derechos y cargas de un difunto en la persona de su heredero;- y también la universalidad ó conjunto de los bienes, derechos y cargas que de ja el difunto. La sucesión se transmite por la fuerza de la ley, ó por la voluntad del hombre; la primera se llama legítima, porque ha ce pasar los bienes en el orden prescrito por la ley, y forma la re gla general: la segunda se llama testamentaria, porque hace pasar - los bienes según quiere el testador, y no es sino excepción que la voluntad del hombre pone á la regla general." (23)

Es necesario hacer el señalamiento de que el ar tículo 1281 del Código Civil vigente, nos hace una referencia a que no todos los derechos y las obligaciones del autor de la sucesión - sean transmisibles por herencia, sino que algunos de ellos se ex tinguen con su muerte.

Nace entonces el derecho sucesorio como parte - del derecho civil, y la mayor parte de la reglamentación al respecto se encuentra en el Código de la materia regulando la transmisión de bienes por causa de muerte.

(23).-DE J. LOZANO ANTONIO. Op. cit. pag. 1102

Sin embargo con la aparición del Derecho del -- Trabajo, surgen nuevas reglas en caso de sucesión por causa de muerte de un trabajador. Esta rama del derecho tiene sus propias previsiones que regulan la transmisión de ciertos bienes, generalmente -- de caracter patrimonial.

C.-ELEMENTOS DE LA SUCESION CIVIL
POR CAUSA DE MUERTE.

Los elementos de la sucesión civil por causa de muerte son de tres clases: personales, reales y causales.

El elemento personal o subjetivo está representado por el causante o autor de la sucesión, o en su caso el testador, y procesalmente se le llama de cuius.

La otra parte está representada por el causahabiente o sucesor, ya sea heredero o legatario.

Algunos autores señalan que entonces existe una relación sucesoria; sin embargo, al usar éste término debemos ser en extremo cuidadosos, y ésto, debido a que la relación jurídica -- que se establece entre el muerto y su sucesor, es exclusivamente -- causal o sucesoria.

Lo anterior quiere decir que la relación únicamente justifica la adquisición de titularidades por parte del que sucede, pero en ningún caso puede establecerse una relación bilateral en la que haya derechos y obligaciones recíprocos, ya que en ese carácter no pueden coincidir ni siquiera un solo minuto; puesto que mientras el sujeto vive, no puede existir su sucesión mortis causa, y cuando ésta se abre, aquél ya falleció.

El segundo elemento que es el 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.

El tercer elemento que es el causal de la sucesión mortis causa, es la delación o vocación, que en otras palabras significa el llamamiento a suceder, o el ofrecimiento de la sucesión a la persona con derecho a ella; ya sea por voluntad expresa del testador (delación testamentaria) o ya sea por la voluntad presunta del causante (delación legítima).

D.-FUNDAMENTO TEORICO DE LA SUCESION
POR CAUSA DE MUERTE.

Durante siglos, los filósofos y juristas han -- discutido sobre el fundamento de la sucesión por causa de muerte, y desde luego que no han llegado a un criterio unificado al respecto. Sin embargo es posible agrupar a las diversas teorías en dos gran-- des grupos, las que se ha dado por denominar negativas y positivas.

Las teorías negativas, en esencia, rechazan la sucesión por causa de muerte en cualquiera de sus formas.

Refiriéndose a la sucesión testamentaria, señalan que la voluntad humana no debe ser eficaz más allá de la muerte de quién la expresó en vida, y por lo que se refiere a la sucesión legítima, son del criterio de que la comunidad de bienes de la fa-- milia solo se concibe mientras ésta dura.

De acuerdo a la anterior posición doctrinal, -- los bienes del difunto se convierten en bienes vacantes los cuales caen en el más próximo ocupante, el cual es el pariente más próximo o en su caso el Estado.

Las teorías positivas son las que defienden el derecho sucesorio por causa de muerte, algunas lo fundan en el de-- recho de propiedad individual; otras en el derecho de familia; y,-

algunas más, las corrientes de tipo ecletico, señalan que el fundamento del derecho sucesorio se encuentra en las instituciones de la propiedad y la familia, armónicamente combinadas.

No obstante lo ya reseñado hasta éste momento, el mantenimiento del derecho sucesorio mortis causa, no se fundamenta únicamente en el tutelaje del interés individual, también lo tiene en la protección necesaria de los intereses sociales, pues la facultad de poder transmitir la propiedad por acto de última voluntad, constituye, primero, un incentivo para el trabajo, además de producir una profunda seguridad en el individuo sobre el futuro de las personas que de él dependen, y ésto hace que el sujeto se convierta en un ser más productivo, toda vez que actua incentivado en el afán de proteger a su familia con un patrimonio para cuando él ya no pueda velar por ella.

Debemos mencionar que incluso en los países de perfil socialista, cuando se refiere a bienes que nada tengan que ver con los medios de producción, se permite la sucesión por causa de muerte, ya que el ejercicio de ese derecho se traduce en tranquilidad social.

E.-CONCEPTO DE HERENCIA

Respecto del significado de la palabra herencia que emplea nuestro Código Civil, tradicionalmente, desde el vigente de 1870 hasta el actual, existen dos acepciones de la misma, una en sentido subjetivo y la otra en sentido objetivo.

En sentido subjetivo, herencia equivale a sucesión universal, y en sentido objetivo, se refiere a la masa de bienes y relaciones patrimoniales que son objeto de la sucesión. En -- sentido objetivo mientras el titular del patrimonio vive, no puede hablarse de herencia.

Clemente de Diego define a la herencia del siguiente modo:

"Como el patrimonio del finado, diciendo que lo que en vida del titular se llama patrimonio, a su muerte se convierte en herencia." (24)

Por su parte Antonio de J. Lozano establece:

(24).-CLEMENTE DE DIEGO. Citado por De Pina Rafael. Op. cit. pag. 266.

"HERENCIA.-La sucesión en los bienes y derechos que tenía alguno al tiempo de su muerte; y el conjunto de los mismos bienes y derechos que deja el difunto, deducidas las deudas." (25)

Además debemos mencionar que la herencia puede guardar diversos estados, los cuales son los que mencionamos enseguida.

Herencia vacante, es la herencia renunciada por la persona que tenía derecho a ella; se define también como vacante, cuando no existen herederos o es repudiada por quienes lo sean y -- por los sustitutos.

Herencia yacente es el calificativo que se aplica a la herencia, cuando ésta se encuentra en el periodo comprendido entre la delación (llamada a heredar) y la transmisión.

Herencia adida es otro estado de la herencia;-- adir la misma es aceptarla, por ello en esta forma es cuando el heredero ha manifestado la voluntad de hacerla suya, es decir, aquella herencia que ha sido objeto de adición.

(25).-DE J. LOZANO ANTONIO. Op. cit. pag. 583.

Herencia indivisa, como su nombre lo dice, es - la que está pendiente de división, y divisa es aquella cuya divi-- visión ya se ha hecho.

Algunos autores hacen referencia a la herencia no diferida, sin embargo ésta posición es insostenible toda vez que antes del fallecimiento del testador no hay herencia, sino patrimonio. La herencia nace al deferirse, es decir, al morir el testador aún se defiere condicionalmente, pues al cumplirse la condición se contrae al momento indicado.

F.- LA SUCESION TESTAMENTARIA Y LEGITIMA.

Anteriormente habíamos dejado establecido que - la sucesión mortis causa, se puede producir como consecuencia de un negocio jurídico o bien por virtud de un acto procesal.

También hicimos referencia de lo preceptuado -- por el artículo 1282 del Código Civil, el que prescribe que la heren-- cia se defiere por voluntad del testador o por disposición de la -- ley.

En términos generales la sucesión testamentaria es una especie de sucesión mortis causa, la cual se produce mediante la expresión de la última voluntad de una persona capaz de hacerlo, voluntad manifestada en cualquiera de las formas que al efecto previene la ley. Es decir, que la sucesión testamentaria se fundamenta en la existencia de un testamento válido.

Al respecto 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."

La institución del testamento es una de las que tuvieron un lento desarrollo en la historia de la enciclopedia jurídica. En las primeras sociedades no existió, incluso tampoco existió el derecho sucesorio ya que casi no se encontraba reconocido el derecho a la propiedad individual; así, a la muerte de un individuo su patrimonio regresaba a la colectividad de donde salió. El testamento encontró su perfeccionamiento y desarrollo hasta el derecho romano.

Cronológicamente es primero la aparición de la sucesión legítima que la testamentaria, ya que la primera, y ésto - es natural, toda vez que la sucesión testamentaria presupone el desenvolvimiento de los conceptos jurídicos y el reconocimiento de la propiedad individual; solo se fundamenta en los usos y costumbres - de la sociedad, es decir, que su caracter es necesario y familiar - en la sucesión legítima.

Por otra parte debemos también mencionar que la palabra testamento, sin perjuicio de lo ya señalado, se puede entender en dos sentidos; el primero como acto de última voluntad, y el segundo, como el documento que contiene ésta voluntad.

En cuanto a la naturaleza jurídica del testamento, los estudiosos del derecho han encontrado diversas explicaciones al respecto. Hay quienes lo consideran como un contrato, otros dicen que es una obligación condicional; algunos más consideran que es una impenetración al poder público para que haga efectiva la --- transmisión de los bienes del autor de la sucesión, etc.

Sin embargo a la luz del derecho Civil mexicano se trata evidentemente de un acto jurídico perfecto de caracter uni lateral.

En el Código Civil vigente en Mexico por lo que se refiere a la sucesión testamentaria, se previene que pueden testar todos aquellos a quienes la ley no les prohíbe expresamente ese derecho, siendo dos las incapacidades en terminos de la ley, las cuales se señalan en el artículo 1306 de dicho código.

"Artículo 1306.-Estan incapacitados para testar:

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

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

Ahora bién, por lo que respecta a la capacidad para heredar, señalan 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 ella 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.-Delito;

III.-Presunción de influencia contraria a la li
bertad del testador o a la verdad o integridad del testamento;

IV.-Falta de reciprocidad internacional;

V.-Utilidad pública;

VI.-Renuncia o remoción de algún cargo conferi-
do 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 he--
rencia, o los concebidos cuando no sean viables, conforme a lo dis-
puesto en el artículo 337."

Ahora bien, por lo que se refiere a la sucesión
legítima en el derecho común, cuando no hay disposición testamentaria,-
las reglas conforme a las cuales debe procederse son las siguientes
en términos del Código Civil en vigor.

"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 muere antes del testador; repudia la herencia o es incapaz de heredar, si no se ha nombrado - sustituto.

Por lo que se refiere a quienes pueden heredar por sucesión legítima, el Código de la materia señala:

"Artículo 1602.-Tienen derecho a heredar por su cesión legítima:

I.-Los descendientes, cónyuges, ascendientes, parientes colaterales dentro del cuarto grado y la concubina o el - concubinario, si se satisfacen en éste caso los requisitos señala--

dos por el artículo 1635.

II.-A falta de los anteriores, la Beneficiencia Pública.

En materia civil es relevante el orden de prelación en el derecho a heredar, y dicho orden se encuentra previsto por el artículo 1604 que a la letra señala:

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

Toda vez que el papel de la concubina y el concubinario se relacionan directamente con la sucesión laboral, por la incidencia de ésta clase de relación familiar en la sociedad mexicana, es menester hacer una referencia específica respecto de los preceptos que la regulan en el Código Civil, en sus artículos 1635 y 1636.

"Artículo 1635.-La concubina y el concubinario tienen derecho a heredarse recíprocamente, aplicándose las disposiciones relativas a la sucesión del cónyuge, siempre que hayan vivi

do juntos como si fueran cónyuges durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o cuando hayan tenido hijos en común siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

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

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

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 primera.

G.-ASPECTOS GENERALES DE LA SUCESION CIVIL.

Toda sucesión implica necesariamente la transferencia de un derecho que no sea personalísimo, y tal como lo ha

sostenido Castan Tobeñas a lo largo de su fecunda obra de derecho - civil; los derechos de la personalidad, los derechos de familia y - algunos derechos patrimoniales reales o de obligación, no son trans misibles por sucesión.

Por lo que se refiere al derecho civil mexicano, ya hemos señalado que prescribe la legislación, que la sucesión com prende todos los bienes del difunto, y todos sus derechos y obliga- ciones que no se extinguen con su muerte.

Tenemos por ejemplo algunos de los derechos que si se extinguen con la muerte de su titular, y concretamente refi-- ríendonos a derechos reales, podemos mencionar al usufructo.

Si como lo hemos mostrado, incluso hay derechos reales que se extinguen con la muerte de su titular, también los -- hay de otra clase y que corren con la misma suerte, por ejemplo, el mandato, la tutela, la curatela o el albaceazgo.

Otra característica propia de la sucesión civil consiste en que a la muerte del autor de la sucesión, los herederos adquieren derechos sobre la masa hereditaria como un patrimonio com-- ún mientras se hace la división.

Otra circunstancia digna de mencionarse consiste en que en la legislación civil, el testador es libre para establecer condiciones al disponer de sus bienes. Sin embargo quién dicta su testamento está obligado a dejar alimentos a las personas que se mencionan en el artículo 1368 del Código Civil, y que son, los descendientes menores de dieciocho años respecto de los cuales tenga obligación alimentaria; a los descendientes que estén en imposibilidad de trabajar cualquiera que sea su edad; al cónyuge supérstite si carece de bienes y esté imposibilitado para trabajar; y, a los ascendientes.

El vínculo hereditario es el parentesco, ya analizamos cual es el orden de prelación en el derecho heredar. Asimismo también dejamos establecido cuales son los requisitos para que puedan heredar la concubina y el concubinario.

La sucesión civil se abre en el momento en que muere el autor de la misma, y en su caso, cuando se declara la presunción de muerte de un ausente.

Por otra parte, la herencia puede ser aceptada o repudiada, con el requisito esencial, de que quién lo haga, disfrute de la libre disposición de sus bienes.

H.-LA NATURALEZA DEL PROCEDIMIENTO CIVIL
EN MATERIA DE SUCESIONES.

Los juicios sucesorios son juicios universales, toda vez que tienen por objeto liquidar una universalidad jurídica, además de transmitirla en forma legal a quienes han de suceder al titular de la misma.

Son características esenciales de los juicios sucesorios, las siguientes:

En primer término tenemos que se trata de juicios universales, en virtud de que su objeto primordial es el de liquidar el patrimonio dejado por el autor de la sucesión, dicho en otros términos, porque se refiere a una universalidad jurídica, y no solo a determinadas relaciones o determinados bienes.

Los juicios sucesorios son declarativos y de condena. Lo anterior quiere decir, que declaran quienes son los herederos, precisan el activo y pasivo de la herencia, y, condenan a la sucesión hereditaria a pagar las deudas de la herencia así como los legados; adjudican los bienes a los herederos y producen otros efectos análogos a los anteriores.

Son también juicios dobles, en el sentido a que a ésta palabra daban los juriconsultos clásicos. En los juicios sucesorios los herederos son al mismo tiempo actores y demandados recíprocos, en lo relativo a la declaración de sus derechos, pago de deudas, adjudicaciones, etc.

Otra característica es de que se trata de juicios atractivos, porque a ellos deben acumularse todos los juicios relativos al patrimonio hereditario, tal como lo previene el artículo 778 del Código de Procedimientos Civiles, el cual dice:

"Artículo 778.-Son acumulables a los juicios testamentarios y a los intestados:

I.-Los pleitos ejecutivos incoados contra el finado antes de su fallecimiento;

II.-Las demandas ordinarias por acción personal, pendientes en primera instancia contra el finado;

III.-Los pleitos incoados contra el mismo por acción real que se hallen en primera instancia, cuando no se sigan en el juzgado del lugar en que esté sita la cosa inmueble o donde se hubieran hallado los muebles sobre los que se litigue;

IV.-Todas las demandas ordinarias y ejecutivas que se deduzcan contra los herederos del difunto en su calidad de -tales después de denunciado el intestado;

V.-Los juicios que sigan los herederos deduciendo la acción de petición de herencia, ya impugnando el testamento o la capacidad de los herederos presentados o reconocidos, o exigiendo su reconocimiento, siempre que éste último acontezca antes de la adjudicación;

VI.-Las acciones de los legatarios reclamando -sus legados, siempre que sean posteriores a la facción de inventa--rios y antes de la adjudicación, excepto los legados de alimentos,-de pensiones, educación y de uso y habitación."

Es de mencionarse también en el presente inciso, que los juicios sucesorios tienen la particularidad de que su tramitación se divide en cuatro secciones cuyo contenido se encuentra señalado en el Código Adjetivo de la materia.

Además las sentencias que se dictan en ésta classe de juicios, en lo que se refiere a declaración de herederos, a--probación de inventarios, partición y adjudicación de bienes, pueden ser modificadas por sentencias posteriores.

Una particularidad importante consiste en que - en el juicio intestamentario, el mismo puede ser sobreesido por autorización de la ley, en el caso de que posteriormente apareciera - un testamento.

Por su parte, la competencia en materia de juicios sucesorios se encuentra prevista en el artículo 156 del Código de Procedimientos Civiles, el cual señala:

"Artículo 156.-Es Juez competente:

V.-En los juicios hereditarios, el juez en cuya jurisdicción haya tenido su último domicilio el autor de la herencia; a falta de ese domicilio, lo será el de la ubicación de los bienes raíces que forman la herencia; y a falta de domicilio y bienes raíces, el del lugar del fallecimiento del autor de la herencia. Lo mismo se observará en caso de ausencia.

VI.-Aquel en cuyo territorio radica un juicio sucesorio para conocer:

a).-De las acciones de petición de herencia;

b).-De las acciones contra la sucesión antes de la partición y adjudicación de los bienes;

c).-De las acciones de nulidad, rescisión y ---
evicción de la partición hereditaria.

Hasta éste momento hemos hecho un estudio general de las características propias de la sucesión civil, lo cual en el presente trabajo de investigación recepcional, nos proporciona el marco teórico de la sucesión laboral, toda vez que si bién es cierto que el derecho del trabajo procura ser independiente del civil, - también lo es, que en la sucesión mortis causa nos referimos a una materia que esencialmente corresponde al derecho común, y por su -- parte la sucesión laboral, en este caso constituye la excepción.

De tal modo que hecho el analisis general de la sucesión civil, en el siguiente capítulo abordamos concretamente la reglamentación laboral, que previene como ha de actuarse en caso de fallecimiento del trabajador quedando pendientes de ser pagados, al gunos haberes pecuniarios.

CAPITULO III

I.-LA SUCESION EN EL DERECHO LABORAL

A.-HIPOTESIS DE TRABAJO

El planteamiento de fondo de la presente Tesis recepcional, mantiene como hipótesis de trabajo; en un principio,-- que en la relación de trabajo individual o colectiva, el trabajador es el único beneficiario y destinatario de todas y cada una de las - prestaciones que se derivan de la relación que lo vincula on su --- fuente de trabajo.

No obstante lo anterior, existen circunstancias materiales que en ocasiones le impiden ejercitar sus derechos por - si mismo; tenemos así por ejemplo cuando el mismo trabajador facult a un tercero para que en su nombre reciba el pago de sus salario, y por encontrarse incapacitado para cobrarlo por si mismo. Así lo - previene el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que el salario se pagará directamente al trabajador, y solo que es-

té imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, entonces podrá designar a otra persona para ello, lo que hará mediante carta - poder suscrita ante dos testigos.

De ésta forma el legislador a creado una figura accesible, a efecto de que los trabajadores que momentaneamente estén imposibilitados para presentarse a su fuente de trabajo, designen a una persona de su familia o confianza quién pueda cobrar en - su nombre el salario, siendo congruente con la realidad el precepto que señalamos, toda vez que el salario semanal o quincenal generalmente representa la única fuente de ingreso y sostén de la familia del trabajador, y por ello no debe haber mayor impedimento para su cobro.

Mientras el trabajador vive él mismo determina el destino que dará a su patrimonio y todos los derechos derivados de la relación laboral, sin embargo puede ocurrir que el trabajador fallezca y existan algunos derechos de contenido patrimonial que -- aún no le habían sido cubiertos, en éste último supuesto, todas esas prestaciones que realmente ya integraban su patrimonio, tendrán que ser pagadas a quién de acuerdo a la ley tengan derecho a ello.

En los términos anteriores es como se actualiza la hipótesis del presente trabajo de investigación recepcional, ya

que si existe un patrimonio acreditado a favor del trabajador fallecido, se pretende hacer referencia a las circunstancias que conforme al derecho laboral acreditan quienes son los beneficiarios del trabajador, y cual es el procedimiento que debe seguirse para que les sean pagadas las prestaciones debidas al trabajador.

Si bien es cierto que el derecho sucesorio en sentido amplio, se integra de todas las reglas de carácter general que transmiten el patrimonio por causa de muerte, y que éste derecho constituye 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 en el derecho laboral, el cual en materia de sucesiones llamaríamos un derecho de excepción, pues tal como lo establece el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, no es necesario juicio sucesorio para que los beneficiarios del trabajador accedan a las prestaciones e indemnizaciones correspondientes.

Señala el mencionado precepto:

"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."

Es la intención del presente capítulo, desentrañar las características propias de la sucesión prevista en la ley laboral, y ésto tiene una importancia de orden social, en orden a que la mayor parte de la población mexicana se integra de trabajadores que rigen su actividad en términos de la Ley Federal del Trabajo.

Desde el punto de vista formal tenemos que la Ley laboral, regula en un procedimiento especial la manera de determinar quienes son los beneficiarios, en caso de muerte de un trabajador y cuando ésta sobreviene por motivo de un riesgo de trabajo. Dicho procedimiento se encuentra previsto en los artículos del 501 al 503 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo nos encontramos ante la presencia de una típica laguna en la ley, cuando nos percatamos de que no existe un procedimiento específico al efecto, cuando la muerte del trabajador no se produce por motivo de un riesgo de trabajo.

Entonces, en éste último caso se debe proceder a la integración en observancia a lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley laboral que establece:

"Artículo 17.-A falta de disposición expresa en la Constitución, en ésta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados

a que se refiere el artículo 6o, se tomarán en consideración sus -- disposiciones que regulen casos semejantes, los principios genera-- les que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales - del derecho, los principios generales de justicia social que deri-- van del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la cos-- tumbre y la equidad."

Desde luego que en el caso de que la muerte del trabajador sobrevenga por causa distinta al riesgo de trabajo, debe-- rá aplicarse la analogía para la determinación de los beneficiarios, lo anterior con apoyo en las disposiciones que regulan casos seme-- jantes, siendo lo aplicable al caso, el procedimiento relativo al - nombramiento de beneficiarios por muerte ocurrida por riesgo de tra-- bajo.

Sirven de fundamento a la anterior considera--- ción los artículos 133 Cosntitucional, así como el 6o de la Ley Fe-- deral del Trabajo, los que señalan:

"Artículo 133.-Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que es-- tén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el -- Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la -- Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arregla-

rán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones y leyes de los Estados."

"Artículo 60.-Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia."

La importancia del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo el cual transcribimos en líneas precedentes, tiene una doble importancia a la luz de nuestro trabajo recepcional. Primero determina como debe integrarse la laguna existente en la ley, en los casos en que el trabajador fallece por una causa distinta al riesgo de trabajo, y para lo cual deberá emplearse la analogía. En segundo término también está señalando que queda excluido el derecho común como fuente supletoria del derecho sustantivo y procesal laboral.

Finalmente para recalcar nuestra hipótesis de trabajo, debemos señalar que en rigor estamos ante dos problemas; el primero de ellos consiste en determinar cuales son los derechos ya adquiridos por el trabajador por virtud de la relación laboral,-

los cuales pueden ser salarios devengados o indemnizaciones; y, el segundo problema a resolver sería la determinación de los beneficiarios y la transmisión de los bienes del trabajador fallecido.

B.-LOS DERECHOS SUCEPTIBLES DE SUCESION
EN EL DERECHO LABORAL.

Cuando anteriormente hicimos referencia a la sucesión civil, señalamos que había en ella algunos bienes o derechos que se extinguían con la muerte de su titular, y que por ello no era posible su transmisión por la vía sucesoria.

Por lo que se refiere a la sucesión laboral existen también derechos que no pueden transmitirse por ésta vía, ya que con la muerte del trabajador opera su extinción, por ejemplo, la relación laboral misma, la estabilidad en el empleo, etc.

Por lo que se refiere a los bienes y derechos - que sí pueden transmitirse por sucesión en materia de derecho laboral, tienen la peculiaridad de ser todos de carácter económico, ya que se trata de prestaciones debidas y no pagadas en vida del trabajador.

Con lo anterior se hace el señalamiento de que la sucesión laboral tiene un campo muy limitado, toda vez que solo comprende las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse.

Una vez establecida la anterior consideración, estamos en situación de señalar que las prestaciones devengadas y pagadas al trabajador aún en vida, no forman parte de la sucesión laboral, en todo caso, si aún se encontraban en su poder cuando sobrevino su muerte, corresponde su transmisión a la sucesión civil.

En éste sentido debemos hacer mención al hecho de que en la sucesión laboral, ocurre algo muy similar a los efectos de las medidas protectoras del salario, pues éste, por ejemplo, no es embargable pero solo mientras no ha sido pagado, pues una vez que ha sido cubierto al trabajador ingresando en su patrimonio, es susceptible por vía directa de ser afectado procesalmente.

Los derechos susceptibles de transmitirse por medio de la sucesión laboral, son todos aquellos, que siendo de exclusiva índole económica no fueron hechos valer por el propio trabajador antes de su fallecimiento, y que se refieren a derechos que hayan integrado un activo a favor del trabajador, tales como salarios devengados, primas vacacional y de antigüedad, incapacidades; y, en

general toda clase de prestaciones pactadas o previstas en la ley a favor del trabajador, que habiéndose actualizado no las cobró en vida él mismo.

A propósito de las prestaciones que a favor de los beneficiarios genera la muerte de un trabajador, especialmente en los términos de la Ley del Seguro Social, en ocasiones, por la vía laboral, se intenta hacer valer derechos sucesorios de índole civil a pesar de que esas prestaciones por su propia naturaleza y razón de ser, nunca llegan a integrar el patrimonio de un trabajador, en éste caso autor de la sucesión.

Se hace notar lo anterior, ya que como más adelante se hará evidente, al estudiar a los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo, la facultad de designación que eventualmente se otorga a los trabajadores por vía de la contratación colectiva, no constituye de manera alguna un acto testamentario.

C.-LOS BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL.

Cuando anteriormente nos referimos a la sucesión civil y sus características, hicimos referencia a que el factor más importante para la transmisión del patrimonio del autor de la sucesión, lo era su propia voluntad. Es decir que en el derecho común, la sucesión testamentaria es preferente a la legítima. Esto siempre ha sido así desde nuestro Código Civil de 1884 y la libertad de testar libremente, solo se encuentra limitada por las obligaciones alimentarias, ya que en lo demás el testador es libre de dejar sus bienes a quién estime conveniente.

Sin embargo en materia laboral, y considerando lo precario de la legislación al respecto, la voluntad del trabajador no tiene valor alguno como elemento decisivo en el destino de las prestaciones devengadas e insolutas, o bien en las indemnizaciones por riesgo.

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

"BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO, DERECHO DE LOS.-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 contrac-

tuales 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 Vazquez Cruz y coagraviados.--16 - de enero de 1973.-- 5 votos.--Ponente: Maria Cristina Salmoran de Tamayo. S.J.F.,Septima Epoca, vol. 49, Quinta Parte, p. 15, Cuarta Sa la.

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

Pero debemos tomar en cuenta que en el criterio anterior, existe un fundamento en el hecho de que se afectaba la personalidad de los beneficiarios, siendo que en términos formales en la designación de beneficiarios predomina la previsión contenida en la ley laboral, y sobre las reglamentaciones secundarias tales como la Ley del Seguro Social y del INFONAVIT.

Es importante señalar que en la ley del trabajo se mezclan dos factores distintos para establecer los derechos de sucesión del beneficiario, primero, la relación familiar ya sea matrimonial, de parentesco sanguíneo o concubinario; y, por otra parte, la dependencia económica.

La regla fundamental para determinar quienes son los beneficiarios del trabajador fallecido, está contenida en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a las indemnizaciones por riesgo de trabajo, precepto aplicable también por analogía como ya hemos establecido, y en caso de que el trabajador fallezca por una causa diversa. Dice el precepto:

"Artículo 501.-Tendrán derecho a recibir las indemnizaciones en los casos de muerte:

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

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

III.-A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quién el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, 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."

Afortunadamente las últimas reformas a la ley - precisamente en éste artículo, han excluido la intervención que había por parte del derecho común, ya que el anterior precepto contenía una reproducción parcial del artículo 1635 del Código Civil, básicamente al señalar que si concurrían dos o más concubinas, ninguna tenía derecho a las indemnizaciones.

No obstante es todavía perfeccionable el anterior precepto, y si bien ya desapareció el famoso "puritanismo jurídico" como fué calificado por los Maestros Trueba Urbina y Trueba - Barrera, el esfuerzo del legislador debe encaminarse ahora a la reforma de la fracción II del precepto de referencia, ya que la redacción y contenido actual representa una injusticia, toda vez que los ascendientes no deben concurrir con la viuda y los hijos, y en los términos en que actualmente se encuentra redactado el precepto, son éstos últimos los que tienen que probar la no dependencia económica de los ascendientes, y con ello se les obliga a litigar en condiciones desfavorables al tener que acreditar hechos negativos.

Lo justo y equitativo en materia de sucesión la boral es que tengan derecho a cobrar las indemnizaciones del trabajador fallecido, precisamente quienes dependían económicamente de él, y al respecto, siempre estarán en primer término los cónyuges - supérstites, concubina o concubinario, los que concurrirán con los hijos, y solo a falta de todos los anteriores, se actualizarán los derechos de los ascendientes.

Al respecto veamos el criterio de la Corte en la siguiente jurisprudencia:

"DEPENDIENTES ECONOMICOS DEL TRABAJADOR. PUEDEN RECLAMAR LAS PRESTACIONES PENDIENTES DE PAGO SIN NECESIDAD DE JUICIOS SUCESORIOS.--Las prestaciones pendientes de pago a la muerte de un trabajador deben ser pagadas, en caso de fallecimiento de éste, a sus dependientes económicos que las reclamen por medio del 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 se derivan de la misma, toda vez que tales prestaciones constituyen percepciones pecuniarias emanadas 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 aquellos 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 dilatada tramitación de un juicio sucesorio, que además exige gastos casi inaccesibles a la gran mayoría de los dependientes de un obrero y también, las más de las veces superiores a las cantidades pendientes de pago por el patrón."

Jurisprudencia: Apendice 1975, 5a Parte, Cuarta Sala, Tesis 62, --- pag. 72

En último término está ubicado el Instituto Mexicano del Seguro Social como beneficiario, que viene a desempeñar el papel equivalente a la Beneficiencia Pública en la sucesión civil; sin embargo para que sea verdaderamente eficaz la intervención del Instituto en su calidad de beneficiario, sería preciso que se le llame a todos los juicios lo cual no acontece en la actualidad.

D.-LEY DEL SEGURO SOCIAL

Toda vez que el Instituto Mexicano del Seguro Social se subroga las obligaciones patronales en materia de accidentes, enfermedades y muerte del trabajador, es necesario hacer una referencia a sus prescripciones en materia de beneficiarios.

En términos generales la Ley del Seguro Social en su Título Primero establece su carácter federal, sus finalidades, las cuales consisten en garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y -- los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Se establece asimismo como régimen, el obligatorio y el voluntario.

En cuanto a las prestaciones que otorga la ley de referencia, dicen sus artículos 9o y 10o.

"Artículo 9o.-Los asegurados y sus beneficiarios para recibir, o en su caso, seguir disfrutando de las prestaciones que ésta Ley otorga deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma o en sus reglamentos."

"Artículo 10o.-Las prestaciones que correspondan a los asegurados y a sus beneficiarios son inembargables. Solo en los casos de obligaciones alimenticias a su cargo, pueden embargarse por la autoridad judicial las pensiones, subsidios y los fondos de las subcuentas del seguro del retiro, hasta por el cincuenta por ciento del monto."

Una característica especial que referimos del régimen obligatorio, es que comprende el seguro por riesgo de trabajo, en los términos siguientes:

"Artículo 11.-El régimen obligatorio comprende los seguros de:

I.-Riesgos de trabajo;

II.-Enfermedades y maternidad

III.-Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte;

IV.-Guarderías para hijos de aseguradas,y

V.-Retiro.

La ley en comento define al riesgo de trabajo - como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Es importante hacer el señalamiento de los postulados que contienen el artículo 71 de la Ley del Seguro Social,-- toda vez que en éste precepto se previenen las prestaciones que el propio Seguro Social otorgará a los beneficiarios que la misma ley señala.

"Artículo 71.-Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las - personas señaladas en éste precepto las siguientes prestaciones:

I.-El pago de una cantidad igual a dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento del asegurado.

Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

II.-A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquel, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del ramo de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

III.-A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre y madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.

IV.-A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años.

Deberá otorgarse o extenderse el goce de ésta .. pensión en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sean sujeto del régimen del seguro obligatorio.

V.-En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones.

VI.-A cada uno de los huérfanos, cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando en los planteles del Sistema Educativo Nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiere correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

El derecho al goce de las pensiones a que se re

ÉSTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

fiere el párrafo anterior, se extinguirá en los mismos términos expresados en las fracciones III y IV de éste precepto.

Al término de las pensiones de orfandad establecidas en éste artículo, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A las personas señaladas en las fracciones II a IV de éste artículo, así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 73, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban."

Se hace notar que en términos de la Ley del Seguro Social cuando falta la esposa, las mismas reglas se emplean para la concubina, quién tendrá derecho a la pensión señalada en la fracción II del precepto estudiado.

Existe además en la Ley del Seguro Social, un seguro por muerte del trabajador que cubre las siguientes prestaciones; pensión de viudez, de orfandad, de ascendientes; ayuda asistencial y asistencia médica.

Para que opere el pago de las prestaciones señaladas, uno de los requisitos indispensables, es que a la muerte del

asegurado o pensionado, no se deba a un riesgo de trabajo, pues en éste caso, se estará en lo dispuesto por el artículo 71 de la Ley.

Al llegar a éste punto se nos plantea una nueva situación, la cual debe resolverse para la determinación de los beneficiarios del trabajador, y, en consecuencia, establecer cuales son los derechos que se transmiten por sucesión laboral.

Por una parte tenemos que la Ley Federal del -- Trabajo en su artículo 501 señala quienes son los beneficiarios que tienen derecho a recibir la indemnización en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo.

Por su parte la Ley del Seguro Social en su artículo 60 subroga al patrón en su responsabilidad con motivo del -- riesgo de trabajo.

Se hace evidente que si el patrón ha cumplido -- con todas sus obligaciones que le impone la Ley del Seguro Social; -- si se diera el caso de que un trabajador falleciera por motivo del riesgo, la determinación de beneficiarios, así como la clase de indemnización y su monto, se regirá por ésta Ley del Seguro Social.

Desde luego que si existieran prestaciones pendientes de cubrirse al trabajador fallecido, y que no se refieran a las indemnizaciones previstas en la Ley del Seguro Social, deberá aplicarse lo que al respecto señala la Ley Federal del Trabajo.

Existe un precedente legal al respecto que dice:

"RIESGOS DE TRABAJO, INDEMNIZACION EN CASO DE -
SUBROGACION POR EL SEGURO SOCIAL.-Equivalencia jurídica de las prestaciones.-En principio, tratandose de riesgos de trabajo los patrones son responsables del pago de las indemnizaciones que resulten, y la Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 502, que en caso de muerte del trabajador la indemnización relativa será la cantidad equivalente al importe de 730 días de salarios; pero en el artículo 60 de la Ley del Seguro Social en vigencia desde el 1o de abril de 1973, se establece que el Instituto Mexicano del Seguro Social se subrga en la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone a sus patrones en materia de riesgo de trabajo, cuando aseguren a sus trabajadores en contra de tales riesgos, estimandose que existe una equivalencia jurídica entre las prestaciones que cubre el Instituto Mexicano del Seguro Social por la muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo, y las que señala la Ley Laboral, - aún cuando aquellas se paguen en forma de pensiones o prestaciones periódicas, puesto que ambas tienen el mismo carácter de prestaciones

sociales, aunque no exista equivalencia aritmética por la distinta forma en que se liquida a los beneficiarios. Las prestaciones a que está obligado el Instituto Mexicano del Seguro Social en éstos casos, consisten en el pago de pensiones y tienen equivalencia jurídica al importe de 730 días de salario a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, y si en un contrato colectivo de trabajo se estipula una cantidad mayor de días por el propio concepto, resulta incontrovertible la existencia de una diferencia que el patrón está obligado a pagar."

Amparo Directo 2218/79. Instituto Mexicano del Seguro Social.-Unanimidad 4 votos.-Ponente David Franco Rodríguez.-Secretario: Yolanda Mújica García.

Por ello cuando el patrón ha inscrito a sus trabajadores en el régimen obligatorio del Seguro Social, en caso de producirse la muerte de alguno de ellos, el mismo Instituto Mexicano del Seguro Social, en términos de su propia ley se subroga las obligaciones patronales.

En ese supuesto, solo que existan algunas otras prestaciones que no puedan ni deban ser cubiertas por el propio Instituto, porque no derivan de su ley, sino de la contratación colectiva, entonces es cuando tienen acción los beneficiarios para seguir el procedimiento sucesorio; prestaciones que pueden consistir

en salarios devengados, primas vacacional o dominical, reparto de utilidades, etc.

También se encuentra previsto en la Ley del Seguro Social, cuales son las indemnizaciones que se pagarán al asegurado o pensionista, en caso de que su fallecimiento no se deba a un riesgo de trabajo. En la misma ley se determina quienes son los beneficiarios a dichas prestaciones.

Desde luego que los trabajadores que no sean inscritos en el Seguro Social, y que fallezcan con motivo de un riesgo de trabajo o por otra causa diversa, sus beneficiarios tendrán que enderezar todas sus acciones en contra del patrón, quien es directamente responsable del pago de todas las prestaciones e indemnizaciones.

E.-EL PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES EN CASO DE MUERTE POR RIESGO DE TRABAJO.

El derecho del sucesor, en éste caso el trabajador, se transmite a partir del momento en que sobreviene su fallecimiento, y por el contrario, el derecho del beneficiario nace con la muerte del trabajador.

Una vez que ya dejamos establecido quienes son los beneficiarios del trabajador, lo cual se encuentra prevenido en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, y que también hemos señalado lo que previene la Ley del Seguro Social; en base a que te nemos que emplear la analogía para determinar a los beneficiarios - cuando la muerte del trabajador no acontece por un riesgo de trabajo, desde luego que las normas aplicables son las que se contienen en la Ley Laboral y no las de la Ley del Seguro Social, ya que ésta última tiene perfectamente señaladas las condiciones que deben de reunir los beneficiarios para que les sean pagadas las prestaciones e indemnizaciones correspondientes.

En cuanto al pago de las indemnizaciones por riesgo de trabajo, el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo se ñala el procedimiento que debe seguirse:

"Artículo 503.-Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las nor mas siguientes:

I.-La Junta de Conciliación Permanente o el Ing pector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indem nización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas si--- guientes una investigación encaminada a averiguar que personas de---

pendian económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso - en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, - convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta - de Conciliación y Arbitraje dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II.-Si la residencia del trabajador en en el lu gar 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 convenientes para convocar a los be- neficiarios;

IV.-La Junta de Conciliación Permanente, o el - Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el exp ediente 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 que personas tienen derecho a la indemnización;

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

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

Las particularidades del procedimiento que se señalan en el artículo anterior, consisten en el requisito de publicidad que se exige, así como la investigación de la dependencia económica de las personas a quién se va a declarar beneficiarios. Encomendándose dicha investigación a las autoridades administrativas del trabajo.

La ley laboral no permite ningún margen de duda para que el trabajador manifieste su voluntad respecto a su sucesión o en la designación de beneficiarios. El criterio que se mantiene y predomina es el de la dependencia económica, en la cual eventualmente concurren los vínculos familiares.

Sin embargo ésta regla tan rígida de la ley laboral tiene su excepción mediante los contratos colectivos de trabajo, en los cuales, de alguna manera, se permite al trabajador que designe a sus beneficiarios respecto de alguna ventaja contractual, denominándose a dicha disposición pliego testamentario sindical.

Aunque pudiera ser discutible que mediante el contrato colectivo la ley laboral pasara a segundo plano, también es cierto que en materia de fuentes del derecho laboral, predomina el criterio de que es preferente en su aplicación la norma más favorable al trabajador, y en el presente caso, observar la voluntad del mismo es una decisión más propia que cumplir con lo prescrito por la ley.

Señala el Maestro Nestor de Buen:

"Nosotros nos inclinamos, sin embargo, por la solución contractual. Como quiera que sea, el dato objetivo de la dependencia económica no es más que el resultado de un juego de la

voluntad del trabajador, que entrega el producto de su esfuerzo a una o varias personas por propia decisión. Nada parece que pueda oponerse, entonces, a la idea de que esa voluntad trasciende más allá de su propia vida y determine el destino de sus créditos frente al patrón o de los derechos que deriven del hecho de su muerte. Claro está que en ocasiones la dependencia económica en vida es resultado de una acción judicial de alimentos, pero aquí podría aplicarse el mismo principio del derecho civil de declarar la inoficiocidad de la designación de beneficiario o sucesor que viole un derecho preferente a los alimentos, judicialmente comprobado." (26)

Se puede decir que la designación de beneficiarios en el contrato colectivo es similar a la designación de los mismos en el contrato de seguro de vida, por ese hecho la voluntad del trabajador debe ser válida respecto de las prestaciones contractuales colectivas.

F.-LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA
VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

Por la importancia de los preceptos de ésta ley que han creado un verdadero testamento social, analizamos su contenido (26).-DE BUEN LOZANO NESTOR. Op. cit. pag. 618.

do toda vez que se producen efectos de transmisión de derechos reales.

Dice el artículo 40 de la Ley:

"Artículo 40.—El trabajador que cumpla sesenta y cinco años de edad o adquiriera el derecho a disfrutar de una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50% o más, en los términos de la Ley del Seguro Social o de algún plan de pensiones establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, tendrá derecho a que la institución de crédito que lleve su cuenta individual de ahorro para el retiro, le entregue por cuenta del Instituto, los fondos de la subcuenta de vivienda situandose los en entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión vitalicia o bien entregandose los al propio trabajador en una sola exhibición.

El trabajador titular de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, deberá a la apertura de la misma designar beneficiarios. Lo anterior sin perjuicio de que en cualquier tiempo el trabajador pueda sustituir a las personas que hubiera designado, así como modificar, en su caso, la proporción correspondiente a cada una de ellas.

En caso de fallecimiento del trabajador, la institución de crédito respectiva entregará el saldo de la cuenta individual de ahorro para el retiro, a los beneficiarios que el titular haya señalado por escrito para tal efecto, en la forma elegida por el beneficiario de entre las previstas en éste artículo. La designación de beneficiarios quedará sin efecto si él o los designados mueren antes que el titular de la cuenta.

A falta de los beneficiarios a que se refiere el párrafo anterior, dicha entrega se hará en el orden de prelación previsto en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo."

Desde luego que lo dispuesto en el artículo citado en párrafos anteriores, establece una forma de sucesión testamentaria, que aunque tiene las formalidades mínimas de los testamentos especiales previstos en el Código Civil, además mantiene una gran similitud con el testamento ológrafo.

El decreto de 18 de diciembre de 1984 publicado en el Diario Oficial del 8 de febrero de 1985, reformó el artículo 51 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, estableciendo un procedimiento revolucionario en materia de sucesión laboral.

La primera parte del artículo a que nos referimos quedó igual, estableciendo que "Los créditos que el Instituto otorgue a los trabajadores estarán cubiertos por un seguro para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al -- trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto derivados de esos créditos".

El último párrafo del artículo que se comenta -- dice:

"En los casos a que se refiere el párrafo anterior, los Registros Públicos de la Propiedad correspondientes deberán efectuar la inscripción de los inmuebles a favor de los beneficiarios cancelando en consecuencia la que exista a nombre del trabajador y los gravámenes o limitaciones de dominio que hubieren quedado liberados."

Lo importante de la nueva institución en la ley, consiste en que realmente se le está otorgando fé pública al INFONAVIT, tanto para la identificación del trabajador otorgante, así como para los medios con que se acredita la capacidad y personalidad de los beneficiarios.

Con cierta liberalidad a éste caso se le ha llamado "testamento social", pues ante el Instituto se hace el otorgamiento de los derechos y al mismo tiempo la adjudicación de los beneficiarios designados o legales en términos de la ley laboral.

En éste caso existen razones de carácter social que justifican éste sistema, ya que el costo de los testamentos y juicios sucesorios, hacen que el trabajador evite cumplir con sus obligaciones y formalidades legales.

Con el llamado "testamento social" se generan meros derechos posesorios que no resisten el ataque del derecho civil. Sin embargo con ésta nueva forma el trabajador cobra conciencia de que tiene al alcance de su mano la solución al problema de su sucesión en favor de sus herederos, mayormente cuando se trata de un inmueble obtenido mediante un crédito del Instituto.

Finalmente queremos recalcar que la ley laboral previene una nueva forma de sucesión por causa de muerte, distinta a la prevista por el derecho común. Desde luego que las normas del derecho del trabajo son derecho de excepción, y en materia de sucesiones apenas se inicia la exploración de la materia, pero seguramente en el futuro se fortalecerá en la misma medida que el propio derecho del trabajo se expande.

En el presente trabajo se ha hecho un estudio comparativo de la sucesión por causa de muerte, y desde dos enfoques, tanto a la luz del derecho civil como de la legislación del trabajo, y de la investigación resultante pasamos a señalar las conclusiones que en concepto de la suscrita resultan valederas.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-En la relación laboral sea individual o colectiva, el trabajador es el único destinatario y beneficiario de las --- prestaciones que derivan de la relación que lo vincula con su fuente de trabajo.

SEGUNDA.-Cuando el trabajador fallece se producen consecuencias de derecho, tanto si el deceso ocurre por riesgo de trabajo o por una causa diversa, y dichas consecuencias afectan tanto al patrimonio de trabajador fallecido, como a las personas que pueden resultar sus beneficiarios.

TERCERA.-Toda vez que existe una laguna en la ley respecto de derechos transmisibles a la muerte del trabajador y respecto a los posibles beneficiarios, cuando la muerte del mismo no es producida por un riesgo de trabajo, se debe proceder en éste caso a resolver la cuestión planteada mediante la analogía, al así prevenirlo la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- Es preciso mencionar en un principio que el derecho del -- Trabajo se caracteriza por ser un derecho protector de la clase trabajadora; por ser un derecho en expansión; por --

garantizar un mínimo social; así como por se irrenunciable y reivindicador de la clase trabajadora.

QUINTA.-- El derecho mexicano del Trabajo es también un derecho de excepción y con autonomía legislativa, científica, didáctica y jurisdiccional. Esta autonomía se traduce en parte en la exclusión en su campo del derecho común, aún de manera supletoria.

SEXTA.-- En el derecho mexicano existen dos disciplinas que regulan la sucesión por causa de muerte, la primera y más desarrollada en el derecho civil, y la segunda es la legislación laboral.

SEPTIMA.-- En el derecho civil el vínculo hereditario se fundamenta esencialmente en el parentesco, estableciéndose una línea de sucesión en la cual los parientes más próximos excluyen a los más lejanos.

OCTAVA.-- Por su parte en la sucesión laboral la dependencia económica es el vínculo hereditario, concurriendo en ocasiones también el parentesco.

NOVENA.--La sucesión laboral tiene un ámbito muy restringido, toda vez que solo puede comprender los derechos del trabajador, que siendo de carácter eminentemente económico, no se extinguieron con su muerte.

DECIMA.-- La ley laboral no señala quienes son los beneficiarios -- del trabajador en caso de muerte, salvo que ésta sea resultado de un riesgo de trabajo, por lo que para la determinación de los beneficiarios en el primer caso se debe recurrir a la analogía, como se encuentra prevenido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA PRIMERA.--Por medio de la analogía son aplicables las reglas del fallecimiento del trabajador por riesgo de trabajo a efecto de determinar a sus beneficiarios.

DECIMA SEGUNDA.--Mientras que en el derecho civil la voluntad del autor de la sucesión es prioritaria a la sucesión legal o intestamentaria; en la sucesión laboral esa voluntad es irrelevante y en contadas ocasiones se respeta.

DECIMA TERCERA.--Cuando un trabajador se encuentra inscrito en el Seguro social y sobreviene su muerte por un riesgo de trabajo, el Instituto se subroga en el pago de las indemniza

ciones que previene la Ley Federal del Trabajo a cargo - del patrón. La misma Ley previene un seguro a favor del trabajador cuando la muerte no se deba a un riesgo de -- trabajo.

DECIMA CUARTA.-En un afán de facilitar los trámites a los beneficiarios del trabajador, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, concedió indebidamente fé pública al Instituto, facultandolo para - reconocer personalidad y las beneficiarios y calidad de adjudicador de derechos reales.

DECIMA QUINTA.-También resulta indebido que la misma Ley del INFONAVIT ordene al Registro Público de la Propiedad, cancelaciones e inscripciones de titularidades de bienes inmuebles, invadiendo con ello esferas jurídicas que en estricto derecho no le corresponden.

DECIMA SEXTA.-Es necesario que se de más relevancia a la voluntad - del trabajador para nombrar a sus beneficiarios en caso de muerte, tanto en la relación individual de trabajo como en la colectiva, pues nadie mejor que el propio trabajador sabe de las necesidades de sus dependientes económicos. En ese momento se actualizarán los supuestos necesi

sarios para que la ley se cifa a la voluntad del trabaja
dor como forma prioritaria en la transmisión de los dere
chos que no se extinguen con su muerte y que son de ca--
racter patrimonial.

B I B L I O G R A F I A

ALVAREZ, Oscar. C. "La Cuestión Social en México; El Trabajo", México, 1950, Ed. Porrúa.

ALONSO GARCIA, Manuel. "Curso de Derecho del Trabajo", Barcelona - 1964.

ARCE Y CERVANTES, José. "De las Sucesiones", Segunda Edición, México, 1988, Ed. Porrúa.

BORREL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo.", Segunda Edición, México, Ed. PAC, 1990.

CASTORENA J. Jesús. "Tratado de Derecho Obrero", México, 1942, --- Ed. Porrúa.

CAMPILLO SAINZ, José. "Los Derechos Sociales", Revista de la Facultad de Derecho, enero-junio 1951.

DAVALOS, José. "Derecho del Trabajo I", Tercera Edición, México, --- 1990, Ed. Porrúa.

DE J. LOZANO, Antonio. "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia Mexicanas" México, 1992, Ed. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

DE BUEN LOZANO, Nestor. "Derecho del Trabajo", México, Sexta Edición, 1986, Ed. Porrúa.

DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", México, 1980, Sexta Edición, Ed. Porrúa.

DE PINA, Rafael. "Elementos de Derecho Civil Mexicano", México, -- 1980, Sexta Edición, Volumen II, Ed. Porrúa.

DELGADO MOYA, Rubén. "Elementos de Derecho del Trabajo", México, -- 1964, Ed. Porrúa.

GARCIA MAYNES, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho", México, 1982, Ed. Porrúa.

MENENDEZ-PIDAL, Juan. "Derecho Social Español", Barcelona, Tomo I.

GALINDO GARFIAS, Ignacio. "Derecho Civil", México, 1976, Segunda Edición, Ed. Porrúa.

LASTRA Y VILLAR, Alfonso. "La Jurisprudencia del Trabajo al Dia", -
México, 1937, Ed. Porrúa.

MUÑOZ RAMON, Roberto. "Derecho del Trabajo", México, 1976, Tomo I,
Ed. Porrúa.

TRUEBA URBINA, Alberto. "Derecho Social Mexicano", México, 1978, -
Ed. Porrúa.

TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Méxi
co, 1973, Segunda Edición, Ed. Porrúa.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. "Compendio de Derecho Civil: Teoria de --
las Obligaciones", México, 1977, Septima Edición, Ed.
Porrúa.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. "Instituciones de Derecho del Trabajo".
México, 1967, Volumen I, Ed. Porrúa.

C O M P I L A C I O N E S

Manual de Derecho del Trabajo. Secretaria del Trabajo y Previsión
Social, México, 1981, Tercera edición.

Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva. U.N.A.M., Serie E,
Varios, Número 13, México, 1981.

L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Código Civil para el Distrito Federal

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal

Ley Federal del Trabajo

Ley del Seguro Social

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los
Trabajadores.