

683
2ej

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

"LA SUCESION LABORAL"

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

VERONICA RAMIREZ CABALLERO

México, D.F.

Noviembre de 1994.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

UNAM



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.

Con profunda admiración y respeto; a mi Padre.

Por su amor, base de mis logros; a mi Madre.

Por darme la oportunidad de triunfar; a mi Universidad.

Por su ayuda desinteresada; a mi Asesor

Lic. Oscar G. Ramos A.

A MIS HERMANOS:

A Patti, por su ejemplo.

A Fer, por su nobleza.

A Isra, por su presencia

A Polo y a Becky, por existir.

A MI FAMILIA:

Ramírez Martínez.

Ramírez Montoya.

Ramírez García.

A MI IGLESIA:

El Camino, por el
pasado.

El Sembrador, por el
futuro.

Saber leyes no es conocer sus palabras,
sino su espíritu y sus efectos

Scire leges non hoc est verba earum tenere,
sed vim ac postestatem

Porqué Jehová da la sabiduria,
Y de su boca viene el conocimiento
y la inteligencia.
Proverbios 2:6

LA SUCESION LABORAL

Introducción.

CAPITULO I EL ESTABLECIMIENTO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

I.- El Contrato de Trabajo.....	1
II.- La Relación de Trabajo.....	6
III.- Contenidos Legales en los que puede aparecer la Institución de la Sucesión.....	11

CAPITULO II RELACIONES COLECTIVAS

I.- El Contrato Colectivo.....	26
II.- El Contrato - Ley.....	30
III.- Elementos del Contrato en que puede aparecer la Institución de la Sucesión.....	32

CAPITULO III LA INSTITUCION REGULADA EN LA LEY

I.- Regla General de Operación.....	75
II.- Sujetos.....	79
III.- Trámite.....	86
IV.- Resolución.....	89

CAPITULO IV

LA INSTITUCION REGULADA EN LOS CONTRATOS.

I.- Regla General de Operación.....	92
II.- Sujetos.....	94
III.- Trámite.....	96
IV.- Resolución.....	99

CAPITULO V

CONTROVERSIAS

I.- Sobre el Objeto del Derecho.....	104
II.- Sobre el Titular.....	113
Conclusiones.....	133
Bibliografía.....	138
Legislación.....	141
Contratos Colectivos.....	144

INTRODUCCION

La inclusión del artículo 123 en la Constitución de 1917, marca el inicio normativo histórico de las bases elevadas a la ley suprema de la reivindicación de la clase trabajadora, generadora de ordenamientos legales que brindaran protección a esta clase social, hasta entonces mantenida prácticamente en México al margen de una disposición de su jerarquía.

A partir de ella, las normas laborales mexicanas evolucionaron hasta clarificar que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato civil, pues en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones patrimoniales, mientras que el Derecho del Trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, a él, a sus familiares y dependientes económicos.

Es dentro de este Derecho del Trabajo, donde surge la sucesión laboral, como una figura independiente y autónoma, con tratamiento propio diferente de cualquier otra rama del Derecho, que mira por la protección de los dependientes económicos de su autor y no, como en el caso de la tradicional o civil, por la transmisión patrimonial o sustitución de titulares.

Aunque la ley previene un procedimiento especial para la determinación de beneficiarios distinto a los previstos por el Derecho común, lo que en su momento constituyó un avance jurídico, hoy resulta insuficiente para regular todos los hechos jurídicos laborales que se presentan al respecto de la sucesión laboral de un trabajador.

La Ley Federal del Trabajo adolece de la falta de una reglamentación general para la determinación de beneficiarios en caso de muerte del trabajador, pues únicamente reglamenta el procedimiento cuando la muerte proviene de un riesgo de trabajo; por lo que se requiere acudir a una admisible estructuración analógica. Además, la ley laboral no permite amplios márgenes para que el trabajador manifieste su voluntad respecto a la designación de beneficiarios: el criterio que se mantiene y predomina es el de la dependencia económica, con la cual eventualmente concurren los vínculos familiares.

La solución a estos y otros problemas en la sucesión laboral, actualmente se ofrecen en los contratos colectivos y en la interpretación constante y uniforme que la autoridad judicial da ordinariamente a la ley laboral, a través de la jurisprudencia que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación y ahora en los Tribunales Colegiados.

Los contratos colectivos permiten incluir dentro de sus cláusulas el doble sistema de disposiciones establecido en la legislación de la seguridad social en materia de protección a los beneficiarios del trabajador que muere,

haciendo una distinción específica, según se trate de muerte derivada de un riesgo de trabajo o su origen se encuentre en cualquier otra causa. Los instrumentos contractuales también permiten considerar la voluntad del trabajador como elemento decisivo en el destino de la indemnización y demás prestaciones derivadas de su muerte.

La coexistencia de las normas legales con las contractuales, desemboca constantemente en distintas controversias en torno al objeto y al titular del derecho; compete a las Juntas de Conciliación y Arbitraje dar solución a estos problemas con fundamento en el criterio jurisprudencial adoptado al respecto, el cual en principio, determina que debe seguirse el procedimiento legal respecto de aquellas prestaciones que emanen de la ley y el procedimiento administrativo consignado en los contratos, sobre aquellas prestaciones ganadas en virtud de la contratación colectiva.

Estas soluciones que se proporcionan con frecuencia a través de laudos y que se plasman en la jurisprudencia, constituyen los precedentes para una futura reglamentación que contemple en un capítulo especial de manera sistemática la sucesión laboral.

El orden jurídico debe consolidarse en su función transformadora para dar cause, dimensión y sentido al proceso de modernización de la nación, por lo cual las normas laborales no deben quedarse atrás de los acontecimientos que suceden todos días en la vida moderna.

CAPITULO PRIMERO

EL ESTABLECIMIENTO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

I.- EL CONTRATO DE TRABAJO.

Por mucho tiempo la interacción entre el patrón y el trabajador estuvo sometida a la tradición civilista, que consideraba que el mejor término para describir esta relación era el de contrato; pues se pensaba que únicamente podía existir la relación laboral, si ambas partes acordaban de manera libre y voluntaria la forma en que debían prestarse los servicios personales.

Los autores civilistas fundaron su postura ubicando lo que ahora se conoce como contrato de trabajo en alguna de las figuras tradicionales; arrendamiento, compraventa, sociedad o mandato.

Pero todos los intentos por colocar dentro de alguna de las instituciones jurídicas conocidas al contrato, resultaron infructuosas, al menos para el Derecho Positivo mexicano; porque finalmente " en el artículo 123 de nuestra

Constitución se estructuró el contrato de trabajo sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral".

" En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad "1 ; pero el trabajador sigue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con un patrón y puede, independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, incluir prestaciones superiores a las legales; siempre y cuando se acuerde con aceptación del patrón.²

Las ideas anteriores apoyan nuestra aseveración: si el trabajador se ve más favorecido cuando se toma en cuenta su voluntad para designar sus beneficiarios que cuando se aplica la ley para el mismo caso, se debe considerar como válida la cláusula del contrato que así lo consigne.

¹ -TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Sexta Edición. Ed. Porrúa, México 1981 Pág. 277

² -GUERRERO, Eusebio. Manual de Derecho del Trabajo Décima Edición. Ed. Porrúa, México 1981 Pág. 70

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, segundo párrafo, define el contrato de trabajo de la siguiente manera: "**Contrato Individual de Trabajo**", cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Es importante entender el contenido y alcance de la definición legal, no obstante que el contrato de trabajo no es la única fuente de la relación jurídica laboral, continúa siendo siempre la fuente normal.

En primer lugar podemos señalar que la ley es un tanto flexible al no exigir una formalidad para celebrar el contrato; puesto que sin importar el nombre con el que las partes designen al acto, será contrato de trabajo siempre y cuando se den los dos elementos objetivos: la subordinación de un trabajo personal y el pago de un salario.

La falta de este requisito de forma, no invalida la relación laboral; los trabajadores prestan sus servicios con todos los derechos que les otorga la ley y los que se deriven de los servicios prestados, los patrones tendrán la obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos.

En segundo término, observamos la posibilidad de que el contrato de trabajo surta todas sus consecuencias legales, a pesar de que no se inicie el servicio, independientemente de que no hay ninguna diferencia de fondo

entre la relación y el contrato de trabajo: ambos producen los mismos efectos; así lo establece el último párrafo del citado artículo 20.

Para los efectos jurídicos de la misma índole, para ambas situaciones, la relación laboral de hecho y el contrato de trabajo; se deben sobre todo, a la función protectora que el derecho de trabajo cumple en nuestro país, de tal manera que el trabajador que por ignorancia o por descuido no firma el contrato laboral, con lo que no se ve privado de ninguno de los derechos que a su favor marcan las leyes. La falta de forma es imputable al patrón.

Pero siempre resulta más ventajoso para el trabajador el firmar un contrato de trabajo donde pueda establecer correctamente beneficios para su persona, que cuando únicamente se da la relación laboral con ausencia del contrato. La ley brindará la protección mínima que se puede otorgar y escapan de su alcance algunos beneficios que del contrato resultan. " El contrato colectivo mexicano hace innecesario detallar en los contratos individuales las condiciones de trabajo: pero no innecesario celebrar contratos individuales, cuando menos para individualizar la categoría o el puesto, la dependencia o el lugar de trabajo y otros elementos que permitan la adecuada aplicación del contrato colectivo ".³

Es aquí donde el aspecto volitivo se presenta como elemento esencial del contrato de trabajo.

³ - RAMO - ALVAREZ, Oscar G. Trabajo y Seguridad Social, Ed. Trillas, México 1991. Pág. 77

considerando el consentimiento no solo como la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato⁴, sino como el libre albedrío para establecer las condiciones del mismo.

Es más útil para el trabajador acordar por escrito todas las situaciones y aspectos que con la prestación efectiva del trabajo pudieran darse, que manifestar su voluntad verbalmente o en forma tácita, porque de darse las hipótesis no previstas, afectan con más rigor al trabajador los conflictos e injusticias que suelen darse.

Por eso nuestra legislación laboral exige en su artículo 24, la obligación de estipular las condiciones de trabajo por escrito y, de manera específica, en el artículo 25 se enlista en diez fracciones el contenido del contrato individual de trabajo.

El legislador siendo previsor y no queriendo dejar fuera ninguna posibilidad de adaptar el contrato a las situaciones reales y de ampliar la protección, en la última fracción del artículo 25 faculta a las partes para agregar las disposiciones que estimen convenientes, de acuerdo con las características y naturaleza del trabajo contratado o con las actividades de la empresa.

Es en este apartado donde el trabajador alegando conveniencia a su persona, puede solicitar sea incluida la cláusula que le permita elegir a su o a sus beneficiarios, para

⁴ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I Tercera Edición, Ed Porrúa, México 1990. Pág. 108

el caso de su deceso, cualquiera que pueda ser la causa de éste.

En la práctica, de existir esta cláusula, regularmente aparece en el contrato colectivo transmitiéndose " automáticamente, sin necesidad de declaración especial, a todos los contratos individuales de trabajo" ⁵; pero el problema estriba en que muchos sindicatos por no tener las representaciones adecuadas, no luchan por obtener mayores prestaciones o simplemente no les importa incluir en el contrato colectivo dicha cláusula.

De allí la importancia de que personalmente cada individuo en su momento pueda pactar a su conveniencia, dentro del contrato individual de trabajo. Aunque la Ley Federal del Trabajo categóricamente ordena la celebración de contrato de trabajo cuando exista contrato colectivo aplicable, como ya se ha mencionado, resulta conveniente pactar el contrato individual aún coexistiendo con el colectivo a fin de señalar y concretar los aspectos y situaciones individuales no previstas⁶, como podría ser la designación de beneficiarios, de esta forma se evitarían posibles conflictos laborales.

II.- LA RELACION DE TRABAJO.

Para nuestra legislación laboral vigente no existe una real diferencia de fondo entre la relación y el contrato de trabajo, pero la doctrina ha establecido una diferencia entre ambos conceptos.

⁵ - RAMOS ALVAREZ, Oscar G. Ob. Cit. Pág. 76.

⁶ - BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. ED. Sista. México 1992, Pág. 147.

El objetivo de hacer tal diferenciación ya se ha mencionado, consiste principalmente en no dejar fuera de la protección jurídica a aquellos trabajadores que no celebran contrato de trabajo.

Para la doctrina jurídica laboral, la relación de trabajo es una situación de hecho, pudiendo tener o no su origen en el contrato de trabajo, " basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir la relación de trabajo previamente a un contrato de trabajo. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral"⁷.

Los casos en que puede existir la relación de trabajo con ausencia del contrato de trabajo no son del todo frecuentes, pero llegan a suceder; el más común de ellos es el que plantea el Maestro Mario de la Cueva, como resultado de la contratación colectiva y de la cláusula de exclusión de ingreso; en donde la voluntad del empresario para designar el candidato, no se toma en consideración, o aparece muy atenuada, regularmente, pues es el sindicato quien designa a los trabajadores que habrán de ocupar las vacantes.⁸

El contrato no debe tomarse con la única base de los derechos personales del trabajador, pues aunque no

7 - DAVALOS MORALES, José Ob Cit. Pág 105

8 - DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Décima Edición, ED Porrúa, México 1985 Pág. 181

exista la relación contractual entre el trabajador y el patrón, si nace la relación laboral y por tanto debe aplicarse a ella el derecho objetivo, que se encuentra contenido en la ley, en los contratos colectivos y en general en todo ordenamiento laboral.

La misma regla debe observarse para las demás relaciones jurídicas extracontractuales: las que se producen a consecuencia de la nulidad de las cláusulas pero no del instrumento contractual, aquéllas que tienen origen en un laudo arbitral, en el supuesto de circunstancias especiales de violencia, aún en contra de la voluntad del propio interesado, y en general todas aquellas situaciones jurídicas que no siendo acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, cumplan con los requisitos señalados por el artículo 20 de nuestra ley laboral.

El legislador establece en el mismo artículo 20, que deberá entenderse por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De la definición se desprende como elementos subjetivos: el trabajador y el patrón, y como elementos objetivos: la prestación de un trabajo personal, el pago de un salario y la subordinación. Este último elemento es útil para diferenciar la relación laboral de otro tipo de relaciones contractuales civiles, por ejemplo de la prestación de servicios profesionales.

Pese a todas las diferencias teóricas doctrinales entre la relación y el contrato de trabajo, nuestra legislación laboral vigente, en un alarde de pragmatismo, acepta ambos conceptos, para finalmente otorgar un tratamiento idéntico en cuanto a efectos de refiere.

" En realidad la relación es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar y cumplir todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho objetivo social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca con el contrato y que se supone que es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador ".⁹

La situación de igualdad entre el contrato y la relación laboral, se ve confirmada por el artículo 21 de la ley de trabajo, que establece la presunción, salvo prueba en contrario, de la existencia del contrato de trabajo y de la relación de trabajo, aplicando ambos términos indistintamente para el mismo caso, es decir, para el que se da entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

En el citado precepto se trata de conceder al trabajador una ventaja: salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será de trabajo, lo cual

⁹ - TRUEBA URBINA, Alberto Ob Cit. Pág. 278.

significa que el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral presuntivamente.¹⁰

En virtud del principio de igualdad de salarios consagrado en el artículo 84 de la Ley del trabajo que también podrían extenderse a la igualdad de prestaciones a falta del contrato individual, deberá aplicarse imperativamente el derecho objetivo, procurando siempre sean respetados los preceptos y ordenamientos que proporcionen mejor calidad de vida al trabajador.

Respecto a la sucesión laboral, podría presentarse el supuesto tan común, de que un trabajador iniciara la relación laboral, sin la existencia del contrato individual de trabajo; esta ausencia sería imputable al patrón, que en este caso, además de estar obligado a respetar los derechos que de la ley emanan, también deberá aplicar automáticamente todos los beneficios que del contrato colectivo provengan, extendiéndose implícito el derecho que el trabajador pudiera tener de elegir a su o sus beneficiarios, en aquellos contratos en donde esta cláusula haya sido insertada.

No obstante que en la Ley del trabajo está regulada la figura de la sucesión laboral sin tener en cuenta la voluntad del trabajador, debiera tener preferencia la ventaja contractual, en virtud del principio doctrinal que faculta para la aplicación de la norma más favorable al trabajador, dependiendo de la clase de beneficio y de su fuente.

¹⁰ - DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Novena Edición. Ed. Porrúa, México 1992. Pag. 214.

" El derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo ".

" Para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro caso siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores ".¹¹

III.- CONTENIDOS LEGALES EN LOS QUE PUEDE APARECER LA INSTITUCION DE LA SUCESION.

En materia laboral los efectos jurídicos que se originan a consecuencia de la muerte de un trabajador, operan de forma independiente o autónoma de las reglas generales que se siguen para la transmisión del patrimonio por la vía de sucesión civil. Así lo plantea la ley en su artículo 115 el cual establece que: los beneficiarios del trabajador fallecido

¹¹ - Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge
66va Ed. Ed. Porrúa, México 1991. Pág. 34.

tendrán derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Por ser autónoma de otras ramas del derecho, la figura de la sucesión laboral encuentra un procedimiento especial, basado en normas propias, contenidas en distintos ordenamientos legales, los cuales fundan sus lineamientos en la Ley Federal del Trabajo, es por ello que este ordenamiento reclama su estudio por separado en un capítulo especial.

En este apartado nos concretaremos a analizar la forma en que la institución aparece regulada en las demás legislaciones.

A).- La institución de la Sucesión en la Ley del I.M.S.S.

El artículo 123 constitucional en su fracción XXIX consideró de utilidad pública, la expedición de la Ley del I.M.S.S., la cual regula distintas clases de seguros que proporcionan protección y bienestar a los trabajadores y a otros sectores sociales. Entre dichos seguros se encuentran el de "riesgos de trabajo" y el seguro que la Ley del I.M.S.S. propiamente denomina de muerte.

El seguro contra infortunios de trabajo se hace vigente, únicamente cuando coinciden el hecho de la hipótesis normativa. El patrón ha inscrito a sus trabajadores en el I.M.S.S.; y en estas condiciones será el mismo Instituto quien

sustituya al patrón en el cumplimiento de sus obligaciones. Así lo establece la Ley del I.M.S.S., en su artículo 60 : el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal de Trabajo.

En cuanto a la indemnización que en forma de pensión otorga el I.M.S.S., la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido jurisprudencia que con ellas se satisface y cumple con lo dispuesto en el artículo 502 de la ley laboral, que dispone el pago de 730 días de salario por concepto de indemnización a los beneficios del trabajador fallecido.¹²

"RIESGO DE TRABAJO, INDEMNIZACION EN CASO DE SUBROGACION POR EL SEGURO SOCIAL. EQUIVALENCIA JURIDICA DE LAS PRESTACIONES. En principio, tratándose 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 406 de la Ley del Seguro Social se establece que el Instituto Mexicano del Seguro Social se subroga en la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone a los patrones en materia de accidentes de trabajo, cuando aseguran a sus trabajadores en contra de tales riesgos, estimándose que existe una equivalencia jurídica entre las prestaciones que cubre el Instituto

¹² - BORREL NAVARRO, Miguel. OB Cit. Pág. 278

Mexicano del Seguro Social por la muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional y las que señala la Ley Laboral, aun cuando aquéllas se paguen en forma de pensiones o prestaciones periódicas, puesto que ambas tienen el mismo carácter de prestaciones sociales, sin que exista equivalencia aritmética por la distinta forma en que se liquida a los beneficiarios, pues la obligación del Instituto en estos casos equivale al importe de 730 días de salario, y si en un contrato colectivo se estipula una cantidad mayor por el propio concepto, resulta incontrovertible la existencia de una diferencia que el patrón está obligado a cubrir.

Amparo Directo 2320/77 Elba Iruegas Vda de Guardiola. 19 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Amparo Directo 6534/79. Instituto Mexicano del Seguro social. 5 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Las pensiones que el I.M.S.S. concede a consecuencia de la muerte del trabajador son de 3 clases:

a).- La pensión de viudez.

Tiene derecho a recibir la pensión:

- La cónyuge supérstite
- La concubina.
- El cónyuge totalmente incapacitado, dependiente económico de la asegurada fallecida.

En el último caso, el principio de igualdad jurídica, que se consagra en el artículo 4o. constitucional; se ve seriamente afectado, pues se niega el otorgamiento de la pensión de viudez al varón, condicionándolo a que éste haya dependido económicamente de su esposa y se encuentre en un estado de total incapacidad.

Si la esposa fallecida, en vida estuvo cubriendo sus cotizaciones al I.M.S.S., resulta injusto que se le niegue, - al menos por disposición legal - la posibilidad de dejar como beneficiario a su esposo cuando se encuentre físicamente apto para el trabajo, a pesar de que obtuvo de él asistencia y compañía.

Sería justo y procedente el reclamo de la pensión de viudez que hiciera el cónyuge varón y hasta válido recurrir al amparo por violación a la garantía de igualdad jurídica. Pero también podrían intentarse llevar a la propuesta de permitir que el trabajador pudiera designar, voluntariamente a su o a sus beneficiarios sin importar que fuera varón o mujer.

La cuantía de la pensión se calculará sobre el 40% de la cantidad que le hubiera correspondido al trabajador fallecido por incapacidad permanente total. Esta se pagará durante toda la vida del pensionado, salvo que siendo mujer contraiga matrimonio y siendo varón que se rehabilite para el trabajo. El pensionado por viudez, recibirá el importe de 15 días de pensión como aguinaldo.

b).- Pensión por Orfandad.

La pensión por orfandad se otorga a cada uno de los huérfanos, con las siguientes condiciones:

- Que los hijos pensionados sean menores de 16 años.
- Que siendo mayores de 16 años y hasta 25, se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional.
- Cuando no se encuentre en los dos supuestos anteriores, deberán estar totalmente inhabilitados para desempeñar un trabajo remunerado, hasta que se recuperen y se les declare aptos para realizar algún trabajo o fallezcan.

La cantidad que se otorgará, será el equivalente al 20% del monto que hubiese correspondido al fallecido por incapacidad permanente total. Este porcentaje se incrementará en un 10%, cuando el pensionado quede huérfano de padre y madre y sólo uno de ellos estuviese asegurado, ya que si ambos lo estuvieren son compatibles dos pensiones de orfandad.

El finiquito que por extinción de derechos se otorga al descendiente, es el equivalente al importe de tres meses de pensión en un solo pago. El aguinaldo que le corresponde a cada huérfano es de 15 días de pensión en el mes de diciembre.

c).- Pensión de Ascendientes.

Mientras que los pensionados de viudez u orfandad pueden ser concurrentes, la pensión de ascendientes se otorga condicionada a dos supuestos:

- La no existencia de viuda, huérfanos, o concubina con derecho a pensión.
- Que los ascendientes dependieran económicamente del asegurado fallecido.

La ley es injusta al no considerar la posibilidad de que los abuelos deban hacerse cargo de los huérfanos, y además al no establecer criterios objetivos que permitan establecer la dependencia económica.

Los hijos deberían usar su libre albedrío, para hacer subsistir la pensión de ascendientes, "Es prudente insistir en la conveniencia de consignar el derecho del asegurado para designar a cualquier persona como receptor de la pensión; podría ser un hermano, tíos, sobrinos o quien lo hubiera asistido o acompañado".¹³

Las pensiones de viudez, orfandad y ascendencia, tienen un límite, ya que no podrán exceder de la cantidad que hubiese correspondido al trabajador por incapacidad permanente total

¹³ -BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Mexicano de los Seguros Sociales ED Harla, Mexico 1990 Pag 136

B).- La Institución de la Sucesión en la Ley del ISSSTE.

Según la exposición de motivos esta ley se modificó con el propósito de darle solidez y mayor eficacia operativa en la prestación de sus servicios a los trabajadores del Estado, a fin de ponerla al día ante los demás sistemas de seguridad social que el Estado mexicano ha instituido para beneficio de los sectores laborales de la población.

Efectivamente, en cuanto a riesgos de trabajo y al seguro de muerte, se actualiza la terminología y se perfeccionan y amplían los conceptos de esta materia; la regulación quedó en los siguientes términos:

Cuando la muerte del trabajador derive de un riesgo de trabajo, los beneficiarios tendrán derecho a una pensión del 100% del sueldo básico, pero cuando la muerte del trabajador no provenga de un riesgo de trabajo, se otorgará una pensión por causa de muerte, siempre y cuando se hubiere cotizado al instituto durante más de 15 años, o si al fallecer tenía 60 años de edad y un mínimo de 10 años de cotización.

Las pensiones que se originan a consecuencia de la muerte del trabajador pueden ser: de viudez, concubinato, de orfandad, de ascendencia, según sea el caso y se otorgan bajo las mismas condiciones ya señaladas en el apartado anterior para la Ley del I.M.S.S. La única variante consiste en que la Ley del ISSSTE sí reconoce el derecho del cónyuge varón o concubinario a recibir pensión, como

beneficiario de una trabajadora asegurada, siempre y cuando sea mayor de 55 años.

Otro problema que se plantea en torno a los trabajadores es la prohibición absurda, de otorgar pensión a los hijos adoptados por el trabajador después de cumplidos 55 años; pues debiera igualarse a los ya consignados por la ley de la materia, ya que bajo tales condiciones se dejaría en el desamparo legal a los menores que hubieren sido adoptados en esas circunstancias.

El orden para que los beneficiarios puedan gozar de la pensión, será de exclusión, esto es ; el cónyuge y los hijos tienen el primer lugar; en caso de no haber cónyuge la concubina o concubinario, de acuerdo con el añejo principio jurídico de que el cariño primero desciende, después asciende y luego se extiende.

Para el caso de que dos o más sean los beneficiarios, la cantidad de la pensión se dividirá en partes iguales.

El derecho a percibir pensión por muerte, se pierde para los familiares beneficiarios porque:

- Los hijos del trabajador lleguen a la mayoría de edad.
- La mujer o el varón que contraigan nupcias o entren en concubinato. En el caso de matrimonio recibirá un finiquito equivalente a 6 meses de pensión.
- Por fallecimiento.

La divorciada no tendrá derecho a recibir pensión, salvo que disfrute de pensión alimentaria, condicionada que no haya cónyuge, concubina o hijos supérstites.

Los familiares recibirán también una ayuda por el sepelio, por el importe de 120 días de pensión contra la presentación del certificado de defunción y la constancia de los gastos.

c).- La Institución de la Sucesión en la Ley del ISSFAM.

" Los integrantes de las fuerzas armadas deben contar con instrumentos eficaces que atiendan y reduzcan las contingencias a las que se encuentran expuestos "14, con este objetivo, se expidió la Ley del ISSFAM.

Dentro de las diferentes prestaciones que esta ley otorga o proporciona a los militares, se encuentra el seguro de vida militar, y el pago por defunción.

El seguro de vida es una institución que permite a los beneficiarios de los militares que fallezcan, obtener una asignación económica; cualquiera que haya sido la causa de su muerte. Es obligatorio para los militares en servicio activo y facultativo para los pensionados y que tengan licencia del ejército. Las cuotas a cubrir serán en forma de primas que los militares pagarán quincenalmente de acuerdo al porcentaje, que en base a su rango se establece.

14.- KAYE, Dionisio J. Riesgos de Trabajo en el Derecho Mexicano. Ed JUS. Estudios Jurídicos. México 1977.

Como " Un adelanto en nuestro sistema de seguridad social "15, esta legislación es la única de su clase, que permite la libre designación de beneficiarios, favoreciendo por completo al empleado de las fuerzas armadas, pues está destinado en vida, y sin ninguna restricción, el producto de su trabajo a quien él desee, o a quien él considere que lo merece.

Dicha designación se formulará en el documento de la solicitud de ingreso o en escrito dirigido al ISSFAM, con la firma de dos testigos. Las designaciones pueden ser revocadas libremente, la cantidad para cada beneficiario es personal, por lo que cuando sean varios, la suma asegurada se entregará conforme a las porciones señaladas por el militar asegurado o por partes iguales; además, la muerte de un beneficiario o la pérdida del derecho antes de que fallezca el asegurado, acrecienta la del o de los beneficiarios restantes.

También se prevé la posibilidad de que el militar muera sin haber realizado la designación, en tal caso se pagará a los familiares en el siguiente orden:

- Al cónyuge, o si no lo hubiere a la concubina o concubinario, en concurrencia con los hijos por partes iguales.
- A la madre.
- Al padre.
- A los hermanos.

15.- BAES MARTINEZ, Roberto El Derecho de la Seguridad Social Ed Trillas, Mexico 1990

La existencia de alguno o algunos de los beneficiarios mencionados en cada punto, excluye a los comprendidos en el punto siguiente.

Este apartado también es único, al colocar en igualdad jurídica tanto al hombre como a la mujer, pues se faculta al cónyuge varón o concubinario, para recibir la asignación económica derivada de la muerte de la asegurada.

Cuando proceda el pago del seguro, el ISSFAM cubrirá en importe a la persona que se identifique como el legítimo beneficiario, dentro de los 80 días siguientes.

Cuando proceda el pago del seguro se cubrirá el importe de éste, a la persona que quede acreditada como el legítimo beneficiario, dentro de los 30 días siguientes a la solicitud. El derecho al pago de la suma asegurada prescribe en 2 años, contados a partir de la muerte del militar, para los beneficiarios designados por el asegurado y en 3 años para los señalados por la ley.

Una conquista importante en las Leyes del I.M.S.S. y del ISSSTE, es la irrenunciabilidad del derecho a la pensión y a prestaciones similares¹⁶; sin embargo la Ley del ISSFAM contempla un atraso en este rubro, al permitir la renunciabilidad del derecho del seguro por muerte en favor de los beneficiarios.

¹⁶ - *Ibidem*. Pág. 409

El derecho a recibir la compensación por muerte del asegurado se pierde por:

- Renuncia.
- Sentencia Ejecutoria dictada en contra del titular del derecho.
- La pérdida de la nacionalidad.
- Que siendo beneficiarios los hijos, lleguen a la mayoría de edad siendo capaces.
- Incurrir en concubinato la mujer pensionada.
- Contraer nupcias el cónyuge susprestite, la concubina, los hijos y hermanas solteras.

Los deudos cuentan también con el derecho a pago de defunción cuyo importe es el equivalente a 4 meses de haberes, más 4 meses de gastos de marcha con el fin de que se cubran los gastos de sepelio. Los deudos de los veteranos de la revolución recibirán el importe de 6 meses de haberes.

Cualquier persona que atienda los gastos del sepelio, podrá recuperarlos mediante los comprobantes de ellos hasta el monto arriba señalado.

D) La institución de la Sucesión en la Ley del INFONAVIT.

Un procedimiento novedoso de sucesión laboral, es el consignado en el texto de la última reforma al artículo 51 de la Ley del INFONAVIT, consistente en la cobertura de un seguro a cargo del instituto, por medio del cual se libera a

los beneficiarios del trabajador fallecido del pago de los créditos que falten por cubrir.

Además se faculta al trabajador para que en un acto del otorgamiento del crédito o bien posteriormente a él, ante el propio INFONAVIT: manifieste libremente su voluntad para designar beneficiarios, liberándolos de las obligaciones, gravámenes o limitaciones que existan en favor del instituto al momento de su muerte, así como la adjudicación del inmueble libre de aquéllos. En caso de controversia el instituto procederá exclusivamente a la liberación referida y se abstendrá de adjudicar el inmueble.

Este mismo artículo establece una forma de sucesión en el Código Civil, y aunque no exige mayores formalidades, sí obliga a los registros públicos de la propiedad, a realizar la inscripción de los inmuebles designados por el trabajador.

La aportación más significativa de esta nueva disposición radica en la función fedativa que se otorga al INFONAVIT, en relación a la identidad del trabajador y a la forma de acreditar la capacidad e identidad de los beneficiarios, por no ser necesario acudir ante un fedatario público para expresar la voluntad.

Néstor de Buen denomina a esta reciente figura jurídica "Testamento Social" , por la protección que brinda a los trabajadores, ya que muchas veces el costo de los trámites

testamentarios no se encuentra dentro de su capacidad económica, así mismo la ignorancia de la ley que claro está, no exime de su cumplimiento, pero sí afecta al patrimonio de éstos.

Con este procedimiento sucesorio laboral proporciona certidumbre y tranquilidad al trabajador, al facilitar la sucesión del inmueble a favor de sus beneficiarios.

La misma ley establece que a falta de disposición expresa, se consideran beneficiarios, a la viuda, viudo, hijos dependientes económicos, ascendientes dependientes, concubinario supérstite, los hijos no dependientes.¹⁷

¹⁷ - DE BUEN, Néstor. Ob Cit. Pags. 620 a 622.

CAPITULO SEGUNDO

RELACIONES COLECTIVAS

I.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Como todas instituciones el Derecho del Trabajo, la naturaleza jurídica del contrato colectivo debe entenderse desde la perspectiva del Derecho Social; apartándose de la estricta interpretación de los términos desde el punto de vista del Derecho Privado, donde la denominación de "contrato", expresaría un acuerdo de voluntades que al momento de celebrar un contrato colectivo, la del patrón se encuentra constreñida en virtud de dos razones principales: la existencia de un mandato legal que lo impele a celebrar el contrato (artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo) y la amenaza latente del estallamiento de huelga (artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo).¹⁸

Es por eso que en este caso el término de "contrato" se conceptualiza dentro del marco del Derecho Social

¹⁸ - DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena ed. Ed Porrúa, México 1992. Pág. 781

y aunque para muchos autores la denominación aplicada a la caso, resulta errónea, la legislación laboral mexicana utiliza la expresión "contrato colectivo de trabajo" para referirse a esa figura jurídica de vital importancia para la clase obrera y que junto con la huelga y la agrupación sindical forman la llamada "trilogía indisoluble del derecho laboral"¹⁹, jugando un importante papel como instrumentos idóneos para lograr y mantener el equilibrio entre los dos factores de la producción: capital y trabajo.

El contrato colectivo impuesto por la fuerza de la asociación profesional, de los trabajadores y de la huelga; tiene por objeto lograr el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores²⁰, debiendo contener normas más favorables que las que se encuentran en vigor en la empresa en el momento de su celebración superando siempre los derechos mínimos señalados en la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la sucesión laboral se refiere, algunos sindicatos han considerado importante incluir dentro de las cláusulas de su contrato colectivo, la voluntad del trabajador como elemento decisivo en el destino de la indemnización y prestaciones devengadas que no hayan sido cubiertas al momento de su muerte. Pero la ley vigente ha reglamentado los casos sobre riesgos de trabajo de una manera específica, impidiendo seguir otro procedimiento que no sea el contemplado

¹⁹ - DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II Séptima ed Ed Porrúa, México 1993. Pág. 216.

²⁰ - TRUEBA URBINA, Alberto Ob. Cit. Pág. 384

en sus normas; por lo que se hace necesario una reglamentación genérica para el caso de muerte sufrida por el trabajador en cualquiera de sus causas, que favorecería a los beneficiarios de la aplicación expedita de la ley.

La definición legal del contrato colectivo, se especifica en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "**Contrato Colectivo de Trabajo**" es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De la definición legal se pueden desprender dos aspectos fundamentales: el subjetivo y el objetivo. El primero de ellos consiste en que al celebrar el contrato las personas facultadas para hacerlo son, por un lado uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones titulares de una o más empresas o establecimientos y por el otro, uno o varios sindicatos de trabajadores, lo cual excluye definitivamente a los trabajadores que individualmente quisieran hacer valer este derecho, y a los grupos de trabajadores, o a las federaciones o confederaciones obreras.

El aspecto objetivo se refiere a que la finalidad primordial de celebrar el contrato colectivo, es la de establecer un conjunto de normas que sean generales, abstractas y obligatorias; características que se han valido para ser equiparadas materialmente a las leyes.²¹

²¹ - DE BUEN LOZANO. Néstor Ob Cit Pág. 778.

Sin embargo existe una notable diferencia entre ambas normas; las disposiciones legales además de ser abstractas y generales, son también permanentes; es decir el propósito de su existencia es regir indefinidamente mientras imperen determinadas condiciones, hasta que nuevamente se requiera un cambio que adecue la norma a las exigencias sociales. Además, por contener normas impersonales, el precepto legal se aplica a todos los individuos que se encuentren dentro del supuesto jurídico y en el ámbito de su competencia territorial, sea ésta federal o de una entidad federativa.

Por el contrario, las cláusulas del contrato colectivo necesitan ser ajustadas periódicamente a las necesidades siempre cambiantes de un grupo que continuamente se transforma y su campo de acción resulta muy limitado, pues se concreta, tan sólo, a la empresa o empresas con las que se celebre.²²

"El Poder Público ha reconocido el valor de éstos instrumentos colectivos y como la ley solamente contiene un mínimo de derechos, deja a los contratos colectivos que se extiendan en la adquisición de nuevos y mejores derechos para los trabajadores"²³ y tratándose de la sucesión laboral, podría pensarse que la designación que el propio trabajador efectúa con relación a sus beneficiarios, constituye un favorable derecho obtenido como una ventaja contractual.

²² - GUERRERO, Euquerio Ob. Cit. Pág. 330

²³ - Ibidem

II.- CONTRATO LEY.

" El contrato-ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la ley, pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos.

Sus grandes propósitos son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Es la más fuerte manifestación, en el campo del derecho del trabajo, de la unidad de la clase trabajadora, que actualiza en él, el derecho de los trabajadores a un nivel decoroso de vida. Es, asimismo, la convicción de que la unión de las fuerzas del trabajo en la lucha contra el capital, es el camino mejor hacia la justicia social; si la unión de los trabajadores de cada empresa ha sido y es un valor inestimable, la unidad de trabajo en cada rama regional o nacional de la actividad económica y social, eleva ese valor en una proporción geométrica. Sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas fórmulas de la idea de lo justo: en cualquier punto del territorio nacional, el hombre

debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra"²⁴.

Lo importante es que tanto el contrato colectivo como el contrato ley, están fundados en la misma teoría, no obstante que entre ambas instituciones jurídicas existen diferencias de forma que le otorgan al contrato ley una manera de surgir diversa y la posibilidad de extenderse a diversas ramas de la industria y declararse obligatorio en una o varias entidades federativas o en varias zonas económicas constituyéndose así, en una norma obligatoria "erga omnes".²⁵

Pueden señalarse como diferencias principales entre el contrato ley y el contrato colectivo las siguientes:

- 1.- El contrato ley ha sido hasta hoy un contrato de industria o de rama de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa o establecimiento.
- 2.- El contrato ley generalmente se ha celebrado por varios patrones. El contrato colectivo puede otorgarse por un sólo patrón.
- 3.- El contrato ley es revisable 90 días antes de su vencimiento. El colectivo 60 días antes de su vencimiento.²⁶

²⁴- DE LA CUEVA, Mario Ob. Cit. Pág. 474.

²⁵- TRUEBA URBINA, Alberto Ob. Cit. Pág. 387

²⁶- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Segunda ed. Ed. Trillas. México 1981. Pág. 235.

- 4.- La duración del contrato ley no puede exceder de dos años. El colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.
- 5.- El contrato ley surte efectos a partir de su publicación oficial en el diario oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa. El contrato colectivo surte efectos desde el momento mismo de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

III.- ELEMENTOS DEL CONTRATO EN QUE PUEDE APARECER LA INSTITUCION DE LA SUCESION.

De acuerdo con el Maestro Mario de la Cueva, el contrato colectivo de trabajo esta integrado por:

- A).- El elemento envoltura.
- B).- El elemento obligatorio.
- C).- Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.
- D).- El elemento normativo.

A).- El elemento envoltura.

La envoltura del contrato colectivo de trabajo son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución, ²⁷esto es a su nacimiento, duración, revisión, modificación, suspensión y extinción, a los sujetos que obliga, a los que excluye, a la empresa o dependencia que abarque y, en

27.- DE LA CUEVA, Mario Ob Cit Pág. 440. ²⁸

general, al campo de acción del contrato. En este elemento no se trata de superar la ley, sino de cumplirla".²⁸

B).- El elemento obligatorio.

"Se define como la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquella".²⁹

**C).- Las cláusulas eventuales,
ocasionales o accesorias:**

Son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero en realidad no forman parte de él y cuya función es resolver cuestiones de carácter concreto.³⁰

D).- El elemento normativo.

Este elemento está constituido por las distintas condiciones generales de trabajo que imperan dentro de la empresa, establecimiento o campo de aplicación del contrato. Por su importancia y trascendencia son también llamadas por la doctrina: parte nuclear o contenido esencial de los contratos colectivos de trabajo.

Para el Maestro Mario de la Cueva, el elemento normativo presenta tres categorías:

²⁸ - RAMOS ALVAREZ, Oscar G. Ob. Cit. Págs. 77 y 78.

²⁹ - DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 446

³⁰ - Idem. Pág. 447

" La primera categoría conserva su naturaleza de normas creadoras de derechos individuales, pues se extiende a los beneficios y prestaciones que deben otorgarse a cada trabajador por la prestación de su trabajo. Es posible pensar que esta primera categoría constituye el corazón de las convenciones colectivas, porque su finalidad fundamental es elevarse sobre las disposiciones constitucionales y legales y proporcionar a los trabajadores, en forma inmediata, un nivel de vida más decoroso ".

" La segunda categoría es, en su origen, de naturaleza colectiva, pero revierte, en todos sus aspectos y momentos, sobre cada uno de los trabajadores: tiene por objeto, las medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres"³¹ Esta descripción se adecua por completo al contenido de las cláusulas normativas de los casos de muerte de los trabajadores que se encuentran establecidas en diversos contratos colectivos; medios idóneos para superar los mínimos establecidos en la Constitución y en la Ley ".

En esta segunda categoría se ha operado también una gran transformación, que no sólo la aproxima a la seguridad social, sino que se ha señalado como objetivo su superación. La misión de las fuentes formales del derecho del trabajo consiste en el mejoramiento permanente de las fuentes que las preceden, propósito que se ha extendido al campo de la

³¹. - Idem. Pág. 444.

seguridad social, o con otras palabras: las convenciones colectivas han invadido, para superar sus beneficios, a la Ley del Seguro Social.

" La tercera categoría es también de naturaleza colectiva y comprende una serie siempre abierta de instituciones, que se acostumbra denominar prestaciones sociales, que se disfrutan conjuntamente por todos los trabajadores.

Convendría reconocer que la segunda categoría del elemento normativo ha devenido un derecho de la seguridad social convencional, lo cual, a su vez, sugiere una segunda consideración: haciendo a un lado algunas fuentes secundarias, se observa, en una escala permanente de superación de las condiciones de trabajo, a la Declaración de derechos sociales, a la Ley del Seguro Social y a los tratados internacionales, y en el escalón vértice al elemento normativo de las convenciones normativas; una escala de la que se deduce una nueva consecuencia: el derecho del trabajo y de la seguridad social nacieron como un derecho autónomo que se impuso al capital y a sus estados, y ahora, constitucionalizados y legislados, continúan siendo el motor del progreso laboral."³²

Las cláusulas reguladoras del derecho sucesorio laboral que se han insertado en varios contratos, también cumplen con la misión que se les ha encomendado,

³² - Op. cit 445

pues como veremos más adelante, no sólo rebasan los beneficios que la Ley Federal del Trabajo otorga en este rubro, sino que en algunos casos aún los proporcionados en virtud de la Ley del Seguro Social.

Dichas cláusulas, como parte integrante del elemento normativo comparten con él sus características que al mismo tiempo son principios jurídicos: extensibilidad, automaticidad, inderogabilidad y minuciosidad.

Cuando los sindicatos han logrado incluir dentro de sus contratos colectivos normas que superan el derecho sucesorio regulado por la Ley Federal del Trabajo, conforme al principio de extensibilidad; estas normas deben ser aplicadas a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento que se encuentren en el supuesto del precepto contractual. Esto significa que si un trabajador fallece aunque en vida no pertenecía al sindicato titular del contrato, las cláusulas benéficas se extienden o son aplicables a su caso.³³

La automaticidad o inmediatez es una característica del elemento normativo que permite que las cláusulas individuales y colectivas, se transmitan automáticamente sin necesidad de declaración especial, a todos los contratos individuales de trabajo.

El contenido de las cláusulas individuales se puede transmitir en forma actual a cada contrato individual de

³³ - RAMOS ALVAREZ, Oscar G. Ob. Cit. Pág. 75.

trabajo; en cambio, las cláusulas colectivas requieren particularizarse para que su transmisión sea vigente y la de práctica utilidad.

El derecho de los beneficiarios del trabajador que fallece, podría ubicarse dentro del grupo de las cláusulas colectivas que " mantienen una estructura general jurídica para el grupo de trabajadores, para los familiares de éstos y para la empresa, y que cobran actualidad cuando se realizan las hipótesis de las normas que constituyen las cláusulas, es decir, que las obligaciones existen pero el acreedor de ellas no se individualiza inmediatamente."³⁴

Las cláusulas del contrato colectivo, incluyendo las de derecho sucesorio; no pueden ser derogadas por la voluntad individual del trabajador expresada en algún contrato individual.

La inderogabilidad de las cláusulas del contrato colectivo o vigencia incondicionada,³⁵ se ve respaldada por la siguiente tesis de amparo pronunciada por el Primer Tribunal Colegiado en materia laboral del Primer Circuito.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. ESTIPULACIONES NULAS.- Los derechos establecidos en favor del trabajador en los contratos colectivos de trabajo, no pueden

³⁴ - Idem. Pág. 76

³⁵ - Idem. Pág. 77

ser renunciados en un contrato individual, y cuando esto ocurra las estipulaciones que contengan la renuncia serán nulas para ser substituidas por las del contrato colectivo que contengan los derechos renunciados.

Amparo directo 1905/77.- Wayiha Yañez Sald.- 3 de Octubre de 1983. 5 votos.- Ponente: Gloria León Orantes.- Secretario: Leonel Castillo González.

La minuciosidad o especificidad es otra característica del elemento normativo, que permite detallar en el contrato colectivo las condiciones de trabajo y especificar con exactitud las distintas situaciones derivadas de los contratos individuales que existen.³⁶

IV. ALGUNOS CASOS PRACTICOS EN LAS CONDICIONES COLECTIVAS.

El contrato colectivo constituye un derecho de los trabajadores y la base para el establecimiento de las relaciones colectivas de trabajo. Por este motivo el patrón tiene la obligación de celebrar con el sindicato, cuando éste lo solicite, un contrato colectivo de trabajo, pudiendo hacer valer el sindicato su derecho a la huelga en caso de negarse el patrón a firmarlo.

En ejercicio de ese derecho, los sindicatos de trabajadores logran obtener la firma de sus contratos

³⁶.- Idem. Pág. 77.

colectivos de trabajo, constituyéndose éstos, como el instrumento de equilibrio entre los factores de la producción.

En ese orden de ideas se puede comprender el verdadero alcance y magnitud del artículo 123 Constitucional, ya que " en la vida real de México, este artículo produjo, entre otros resultados, la posibilidad de las relaciones colectivas de trabajo, lo cual, a su vez, facilitó a los trabajadores la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y el capital y el establecimiento de condiciones más justas de prestación de los servicios.³⁷

La protección que las leyes otorgan a los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo, juega un papel muy importante como instrumento mediador entre la organización sindical obrera y los patrones; estructurando generalmente un derecho social superior.³⁸

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, señala el contenido, los elementos generales y las condiciones mínimas que deben ser estipuladas en los contratos colectivos. La fracción X de este artículo dispone: Los contratos colectivos de trabajo contendrán las demás estipulaciones que convengan las partes

Es este apartado el que le proporciona verdadera trascendencia a los contratos colectivos, porque

³⁷ -CAVAZOS FLORES. Baltasar. 35 Lecciones de Derecho laboral. Sexta Ed. Ed Trillas México 1980. Pag. 51

³⁸ - TRUEBA URBINA. Alberto. Derecho Social Mexicano. Ed. Porrúa. México 1978. Pag. 345

permite a los trabajadores ampliar y superar las normas mínimas protectoras de su clase, establecidas en el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal de Trabajo. Además este fundamento hace posible la existencia de un sin número de cláusulas que proporcionan mejores condiciones de trabajo, entre las que se encuentran las estipulaciones en torno al supuesto de muerte del trabajador; rubro en el cual algunos contratos colectivos de trabajo han superado la protección que a los beneficiarios del trabajador otorga no sólo la seguridad social sino también las leyes del trabajo.

Respecto a las disposiciones contractuales relacionadas con la muerte del trabajador, analizaremos las contenidas en los contratos colectivos de trabajo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, del Instituto Mexicano del Seguro Social, de Teléfonos de México y de Petróleos Mexicanos y las contenidas en los Contratos Ley de la Industria textil del ramo de fibras duras; de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares y de la Industria Textil del ramo del Algodón y sus Mixturas.

Se ha elegido estos contratos por considerar que se encuentran entre los más representativos en materia de negociación colectiva en el ámbito de las relaciones laborales en nuestro país.

En primer término es de advertir en los diversos contratos colectivos, el procedimiento a seguir tratándose de muerte derivada de un riesgo de trabajo, por lo que, con esta clase de disposiciones consignadas en los

contratos, se colma la laguna legal existente en torno a este problema y se ofrece una solución más específica.

En segundo lugar, podemos mencionar que las diversas cláusulas de los contratos elegidos, revelan la incidencia de cuando menos tres distintas prestaciones otorgadas a los beneficiarios del trabajador que fallece a consecuencia de un riesgo de trabajo, y éstas son: indemnización, gastos funerarios y seguro por muerte.

La indemnización por parte del patrón es la fijada por el artículo 502 de la Ley laboral, el cual establece: En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a las que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Para la fijación del monto de la indemnización de los accidentes producidos por o con motivo del trabajo, se tomará como base el salario diario que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo, que en ningún caso será inferior al salario mínimo y que los aumentos que correspondan al empleo que desempeñaba el trabajador, hasta que se determine el grado de incapacidad o el de la fecha en que se produzca la muerte del trabajador.³⁹

³⁹ -CAVAZOS FLORES, Baltasar, CAVAZOS CHENA y Otros, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Ed. Trillas Décimo Cuarta Ed. México 1983, Pag. 153

La ley laboral también ha establecido un límite superior para determinar estas indemnizaciones: si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa entidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Los gastos funerarios son todas prestaciones económicas que tienden a satisfacer una necesidad inmediata a consecuencia del fallecimiento del trabajador. Estos gastos se cubren con la prestación en dinero, previa justificación; esto es, que los causahabientes de la víctima no tienen derecho a la suma correspondiente a tales gastos, si no invirtieron dinero en ellos.⁴⁰

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 500 dispone: Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.
- II.- El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

El seguro por muerte contiene una prestación principal en dinero pagadera como pensión, y otras prestaciones en especie y en servicio preceptuadas por el ramo

⁴⁰ - DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo primera Parte Ed Porrúa Segunda Ed México 1943 Pag 160

de enfermedades generales y maternidad. Estas prestaciones se le proporcionan a los familiares del operario fallecido, tanto como ayuda a su desamparo económico sobrevenido por la desgracia, como en reconocimiento y pago del beneficio industrial comunitario que con su labor vino desarrollando durante su vida.⁴¹

El trabajador, como jefe de familia, aporta para las necesidades comunes una suma de dinero proveniente de su salario, producto de su trabajo: es por esto, que las prestaciones que se hacen vigentes con su muerte, se imponen para ampararlo contra los riesgos de trabajo cuya realización puede privarlo de su capacidad productiva y por ende de los medios de subsistencia propios de su familia.⁴²

La indemnización, los gastos funerarios y el seguro por muerte que con motivo de la muerte de un trabajador se actualizan: constituyen una verdadera garantía de protección social, toda vez que no se deja en desamparo a los familiares y dependientes económicas del fallecido.

A).- Cláusulas relativas a la indemnización.

a) En el Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro:

⁴¹ - HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales. Ed. Revistas de Derecho Privado. Madrid 1945. Pág. 262

⁴² - Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo. Ed. Editores Libreros Lavalle 1328. Argentina. 1968. Pág. 578

CAPITULO VIII: RIESGOS. C.- DE TRABAJO**CLAUSULA 78.- DERECHOS DE INDEMNIZACION.**

I.- MUERTE: Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador, las Compañías, con intervención del Sindicato, pagarán a las personas que, conforme al Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, tengan derecho, a una indemnización equivalente al importe de dos mil días de salario percibido por el trabajador, cualquiera que fuere el monto de dicho salario.

Para los efectos de este Contrato Colectivo, se considera accidente de trabajo, en los términos que establece el Artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo y 49 del Seguro Social: "toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél".

V.- AYUDA ADICIONAL: Además de la prestación a que hace referencia la fracción I de esta cláusula, las Compañías entregarán la cantidad equivalente a 112 días de salario percibido por el trabajador, cantidad que nunca será inferior de \$6'000,000.00 (seis millones de pesos). Dicha cantidad será cubierta en 16 entregas semanales, a partir de la semana siguiente al fallecimiento, a la persona que el propio trabajador hubiere designado como beneficiaria para tal efecto.

b) En el Contrato Colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

CAPITULO XII.- RIESGOS DE TRABAJO

CLAUSULA 89.- INDEMNIZACIONES:

I.- MUERTE: Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador, el Instituto, con la intervención del Sindicato, pagará a las personas designadas en el pliego testamentario sindical y cuando no exista éste a las señaladas en el Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, una indemnización equivalente al importe de 1095 días del último salario percibido por el trabajador, cualquiera que sea el monto de dicho salario y cualquiera que fuere el tiempo que lo hubiere disfrutado, y además, 50 días por cada año completo de servicios o parte proporcional correspondiente a las fracciones de año, así como las prestaciones que le adeudare por vacaciones, aguinaldo, horas extraordinarias, etc. y la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Estas prestaciones, se otorgarán independientemente de las señaladas por la Ley del Seguro Social.

En caso de que no exista pliego testamentario, el Instituto dentro del plazo de 30 días contados a partir de la fecha en que reciba la notificación de demanda, en la que se reclamen las prestaciones a que se refiere esta Cláusula, se compromete a depositar en una Sociedad Nacional de

Crédito, el importe que resulte por dichas prestaciones, mismo que será entregado con los intereses generados, a los beneficiarios que así designe la autoridad laboral, por laudo definitivo.

c) En el Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México:

CAPITULO X: RIESGOS DE TRABAJO.

CLAUSULA 140.- En los lugares en donde este implantado el Seguro Social, independientemente de las prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios de acuerdo con la Ley del Seguro Social, la Empresa hará entrega a las personas señaladas en el pliego testamentario y a falta de éste, a sus familiares o dependientes económicos en el caso de muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, de una cantidad igual a 730 días de salario, en inteligencia que esta prestación es independiente de cualquier otra que señale este Contrato.

CLAUSULA 142.- " En los lugares, donde no se haya establecido el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social y en los casos de riesgos profesionales, la Empresa otorgará a los trabajadores las siguientes prestaciones.

l) Cuando el riesgo profesional traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la Empresa pagará como indemnización, una cantidad equivalente a 1500 días de salario a las personas designadas en el pliego testamentario y a falta de

éste a los familiares o dependientes económicos del trabajador fallecido.

d) En el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos:

CAPITULO XV: PRESTACIONES EN LOS CASOS DE ENFERMEDADES, ACCIDENTES O MUERTE.

CLAUSULA 132: En caso de fallecimiento de un trabajador sindicalizado de planta, el patrón por conducto de la Aseguradora Hidalgo, S.A. cubrirá al beneficiario que hubiere designado en las formas especiales que para el efecto proporciones el patrón, las prestaciones siguientes:

c) **PENSION POST-MORTEM:** Esta prestación la liquidará directamente el patrón y se calculará sobre el salario ordinario de planta que percibía el trabajador a la fecha del deceso, conforme al tipo de pensión que al efecto haya elegido el trabajador en las formas correspondientes, de acuerdo con las porcentajes consignados en las siguientes opciones:

PENSION TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	2	100%
	más 1	80%
"B"	4	90%
"C"	5	80%
"D"	7	70%

d) **ALCANCES INSOLUTOS:** Serán pagados directamente por el patrón, y se integran con las

cantidades que el trabajador hubiere generado antes de su fallecimiento, por concepto de salarios devengados, vacaciones, aguinaldo, fondos de ahorros y cualquier otro alcance pendiente de pago.

CLAUSULA 127: En los casos de riesgos de trabajo que traigan como consecuencia la muerte del trabajador sindicalizado, el patrón estará obligado a pagar a sus familiares una indemnización que consistirá en una cantidad equivalente a 1,600 - mil seiscientos - días de salario ordinario; para lo cual se estará a lo dispuesto en los Artículos 501 y 503 de la Ley Federal del Trabajo y en la Cláusula 130 de este contrato.

Dentro de los treinta días siguientes de la notificación de la demanda al patrón, interpuesta por los familiares del trabajador fallecido, el patrón conviene en depositar en una institución de crédito el importe de la indemnización que en su caso correspondiere, a efecto de que los beneficiarios que señale la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cobren el importe de la indemnización, adicionado con los intereses devengados.

CAPITULO XXV: TRABAJOS MARITIMOS, FLUVIALES Y DE DRAGADO.

CLAUSULA 233: El patrón pagará a el o los beneficiarios que le trabajador sindicalizado designe conforme a la cláusula 132 de este contrato, el importe de los

salarios ordinarios y las demás prestaciones que establece este contrato hasta por 1 año cuando el trabajador de Marina de Altura o Fluvial cayera al mar y desapareciera.

Las circunstancias son las siguientes: en el desempeño de sus labores durante la travesía de la embarcación; al ser transportado de tierra a la embarcación cuando se encuentre amarrada a la mono boya, muelle, o viceversa; o , al estar el buque fondeado dentro o fuera de los límites del puerto; siempre y cuando utilice los medios que el patrón disponga. Esta obligación cesará en el caso que el trabajador llegare a aparecer.

El pago que se refiere el párrafo anterior genera a partir de la fecha en que el capitán de la embarcación o quien esté legalmente acreditado para ello, dé aviso de la desaparición del trabajador a la Autoridad Marítima o Consular competente.

e) En el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras de la República Mexicana.

Artículo 64: Las partes se sujetarán respecto a la Previsión y Riesgos Profesionales, a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, así como a los reglamentos respectivos que haya expedido o expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con las siguientes modalidades:

a) Los setecientos treinta días de salarios de que habla el Artículo 502, de la Ley Federal del Trabajo quedan aumentados a ochocientos diez días.

f) En el contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana:

CAPITULO XX: ENFERMEDADES Y RIESGOS DE TRABAJO

ARTICULO 42: En los casos de muerte por algún trabajo realizado, la indemnización a que se refiere el Artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo, se pagará de acuerdo con las siguientes bases:

a).- Los ingenios de producción de hasta diez mil toneladas, 835 (ochocientos treinta y cinco) días.

b).- Los ingenios de producción de diez a veinte mil toneladas, 838 (ochocientos treinta y ocho) días.

c).- Los ingenios de producción de veinte a treinta mil toneladas 931 (novecientos treinta y uno) días.

d).- Los ingenios de producción mayor de treinta mil toneladas 943 (novecientos cuarenta y tres) días.

ARTICULO 63: Con motivo de la incorporación de las Industrias Azucareras, Alcohólica y Similares al régimen del Seguro Social, las disposiciones comprendidas en el Capítulo XI del contrato revisado, relativas a los riesgos de trabajo, sólo serán aplicables en aquellos casos que no impliquen duplicidad de servicios. Por consecuencia,

subsistirán los preceptos de referencia, en todo aquello que no cubran las disposiciones legales vigentes de la Ley del Seguro Social, y dejarán de tener aplicación en todo aquello en que la citada ley otorgue tales servicios y prestaciones.

Como consecuencia de lo anterior, el Artículo 46 no regirá ya para los gastos de traslado y estadía de los trabajadores, con motivo de que este servicio lo proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social. En aquellos casos en que las prestaciones de este Artículo y de todo el Capítulo XI, fueran superiores a las que se otorgan mediante la Ley del Seguro Social, si tendrán aplicación en lo relativo a la diferencia.

En los casos de riesgos de trabajo, los subsidios y pensiones que se otorgan por la Ley del Seguro Social, se estiman equivalentes a las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, y como quiera que el Contrato Ley tiene prestaciones superiores, las Empresas se obligan a cubrir estas diferencias.

g) En el Contrato Ley de la Industria Textil del ramo de Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización.

CAPITULO XIV: RIESGOS DE TRABAJO.

ARTICULO 78: Mientras la Ley Federal del Trabajo no sufra ninguna modificación superior, convienen las partes en establecer las siguientes excepciones a su texto.

a) Los 730 días de salario a que se refiere el Artículo 502, quedan aumentados a 1,500 días.

Es notorio que en las cláusulas citadas se establece por concepto de indemnización, cantidades superiores a los 730 días de salario que exige sean entregados a los beneficiarios del trabajador, el Artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo; asimismo se supera la cantidad máxima que para estos efectos señala el Artículo 486, del mismo ordenamiento.

El importe de estas cantidades superiores a las señaladas, se otorgan por montos fijos o variables que pueden incrementar una cuantía básica, atendiendo en algunos casos, a la antigüedad que el trabajador fallecido tenga en la empresa; en otros, a la naturaleza del trabajo que se realiza o en consideración del tipo de contrato que se haya firmado (trabajador sindicalizado de planta o transitorio). Todas estas modalidades evidentemente favorecen a los familiares o beneficiarios del trabajador fallecido; porque el contrato colectivo brinda la posibilidad de regular específicamente cada situación que pudiera presentarse.

Otro aspecto que merece ser considerado, es el hecho de que la mayoría de los contratos han establecido una nueva forma de designar a los receptores de la indemnización correspondiente al caso, donde se han adoptado esta disposición, siempre existe una constante: la voluntad del trabajador como elemento indispensable para designar a sus beneficiarios.

Las prestaciones de indemnización generalmente se otorgan independientemente de las señaladas

en la Ley del Seguro Social. La trascendencia de este tipo de disposiciones estriba en la superación de lo dispuesto por el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, que consigna: El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

De esta manera los beneficiarios del trabajador, se ven doblemente respaldados; por un lado con las prestaciones que otorga la Ley del Seguro Social y por otro, con la indemnización y prestaciones que las normas contractuales consignan.

Los contratos colectivos son los instrumentos idóneos para proporcionar al trabajador un nivel de vida cada vez más decoroso, cuyo alcance va más allá de su propia persona, pues protege también, a sus familiares, dependientes económicos y beneficiarios.

B) Cláusulas relativas a los gastos funerarios.

a) En el Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro:

CAPITULO VIII: RIESGOS. B. NO DE TRABAJO

CLAUSULA 72: GASTOS DE

FUNERALES: En los casos de defunción de sus trabajadores y jubilados, por enfermedad o accidente no de trabajo, las

Compañías cubrirán con cargo a ellas la cantidad de \$2'500,000.00 (dos millones quinientos mil pesos) para gastos de funerales.

b) En el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social:

CAPITULO XI: ENFERMEDADES NO DE TRABAJO

CLAUSULA 85.- MUERTE:....Igualmente pagará el Instituto, a la presentación de la factura de inhumación, el importe de noventa días de salario por concepto de gastos funerales. En caso de que el trabajador fallecido carezca de beneficiarios, el importe de los gastos de inhumación será entregado al Sindicato, quien se hará cargo del sepelio.

c) En el Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México:

CAPITULO XI: RIESGOS NO DE TRABAJO.

CLAUSULA 146: Cuando ocurra la muerte de un trabajador cualquiera que sea la causa, la Empresa pagará a sus familiares o a la persona que presente la cuenta de los gastos del entierro, la cantidad de 90 (noventa) días de salario, independientemente de la prestación que otorga la Ley del Seguro Social por este concepto.

d) En el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos:

CAPITULO XV: PRESTACIONES EN LOS CASOS DE ENFERMEDADES, ACCIDENTES O MUERTE.

CLAUSULA 126: Cuando un trabajador sindicalizado fallezca a consecuencia de un riesgo de trabajo, el patrón pagará al familiar del trabajador o a la persona que compruebe haber efectuado el sepelio, una cantidad equivalente a 140 - ciento cuarenta - días del salario ordinario que percibía el trabajador por concepto de gastos funerarios, sin que dicho pago sea inferior a la suma de N\$ 5,000.00 - cinco mil nuevos pesos -.

e) En el Contrato Ley de la Industria Textil del ramo de Fibras duras de la República Mexicana:

CAPITULO XX: PRESTACIONES DIVERSAS.

ARTICULO 74: En caso de fallecimiento de algún trabajador por accidente de trabajo, enfermedad profesional, el patrón se obliga a pagar a las personas que dependen económicamente del extinto, el importe de 87 - ochenta y siete - días de salario para los gastos de inhumación.

Igualmente se hará entrega a las mismas personas del importe de 87 días de salario, con el objeto de que éstas puedan trasladarse a otros lugares o disponer de una cantidad que les permita sufragar sus necesidades. Las prestaciones apuntadas en el Artículo, se cubrirán por las empresas independientemente de las prestaciones que cubra el Instituto Mexicano del Seguro Social.

f) En el Contrato Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana:

**CAPITULO XXI: ENFERMEDADES Y
RIESGOS NO DE TRABAJO.**

ARTICULO 45: En el caso de fallecimiento de algún trabajador amparado por este contrato, el patrón, además de las obligaciones que señala la Ley Federal del Trabajo, entregará a los deudos de aquél para los funerales, una cantidad equivalente a 110 días de salario, independientemente de las cantidades que por este concepto entrega el Instituto Mexicano del Seguro Social. ...

.... Asimismo, entregará el patrón en cada caso, además de las cantidades anteriores, la caja mortuoria de buena calidad.

g) En el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas generales de Modernización:

CAPITULO XIV: RIESGOS DE TRABAJO.

ARTICULO 78: Mientras que la actual Ley Federal del Trabajo no sufra alguna modificación superior, convienen las partes en establecer las siguientes excepciones a su texto:

d) Los dos meses por concepto de gastos funerarios a que se refiere el inciso I del Artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo, queden aumentados a 110 días.

En caso de que el Instituto Mexicano del Seguro Social pague por este concepto una cantidad inferior a dichos 110 días, las empresas cubrirán la diferencia.

Ahora bien: La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 500 fracción I, establece el mínimo a pagar por concepto de gastos funerarios, tratándose de muerte por riesgo de trabajo: dos meses del salario que el trabajador percibía al momento de ocurrido del deceso. Objetivamente esta indemnización no es suficiente para cubrir las necesidades del trágico momento; pero su utilidad radica en que proporciona la base para negociar. Los contratos colectivos permiten actualizar y ampliar las prestaciones que como un bosquejo se consignan en la Ley Federal del Trabajo.

De manera particular, en los contratos analizados, las indemnizaciones correspondientes a gastos funerarios, se consagran en favor de los deudos de los trabajadores con independencia de las prestaciones que por este rubro la Ley Federal del Trabajo; o en su defecto, señalando una cuantía al mínimo establecido en este ordenamiento.

C) Cláusulas relativas al seguro de vida:

a) En el Contrato de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro:

CAPITULO X: ESTIPULACIONES DIVERSAS.

CLAUSULA 112.- SEGURO SINDICAL: El seguro sindical es una prestación creada por el Sindicato en

favor de los familiares o dependientes económicos de sus agremiados, siendo distinta e independiente de cualquier otra prestación que establezca este Contrato, la Ley del Seguro Social y cualquier otro ordenamiento que exista o se estableciere en el futuro para beneficio de los trabajadores, jubilados, familiares o dependientes económicos.

1.- MUERTE DE TRABAJADORES:

a) Muerte de trabajadores de planta, transitorios, o de obra determinada: Cuando algún trabajador de planta, transitorio, o de obra determinada, miembro del sindicato, fallezca, las Compañías, el fondo que más adelante se indica, entregarán al Sindicato para que éste lo haga a su vez a las personas a las que el propio trabajador haya designado y compruebe a las Compañías habérlo hecho así, una cantidad igual a 2.5 días de su salario, tal como éste se define en la cláusula 39, por cada mes de servicios que prestó a las Compañías como trabajador sindicalizado, cantidad que no deberá ser inferior a \$2'500.000.00 (dos millones quinientos mil pesos).

c) Fondo: El fondo se constituirá con el descuento del 1.5% (uno punto cinco por ciento) que hagan las Compañías de los salarios de los trabajadores de planta, transitorios y de obra determinada, miembros del Sindicato, así como de las cuotas de los jubilados que sean también miembros del Sindicato, quedando facultadas las Compañías para invertir el monto del fondo en la forma que estimen conveniente en los

términos del inciso d) de la fracción VII de la cláusula de este Contrato.

A solicitud del sindicato, las Compañías le suministrarán detalle del movimiento habido en la cuenta "Fondo de reserva del Seguro Sindical".

Cuando el importe del fondo llegare a agotarse o su saldo no fuere suficiente para cubrir los montos de los seguros, el déficit será cubierto por las Compañías.

II.- CARTAS DESIGNATARIAS: Para los efectos de esta Cláusula los trabajadores mencionados y los jubilados están obligados a extender, por duplicado, cartas designatarias formuladas por ellos, de ser posible manuscritas, o identificadas por su huella digital, en el caso de que no sepa firmar, con los datos necesarios para la identificación de la persona o personas beneficiarias a quienes libremente designaren y las proporciones en que el trabajador o jubilado desee que se les reparta su seguro. Un ejemplar en sobre cerrado y lacrado, será entregado al Sindicato y el segundo quedará en poder del interesado, no debiendo por ningún concepto ser abierto sino por muerte o demencia del trabajador o del jubilado, en el cual, en un acto que tendrá verificativo en las oficinas de la Compañía, a donde se traerán los sobres correspondientes, los representantes de las partes abrirán éstos a fin de poder dar cumplimiento a las estipulaciones de esta Cláusula. Si el trabajador o jubilado no hubieren entregado su carta designataria, su seguro sindical se repartirá, llegado el caso, como se establece en el primer párrafo de la fracción VI de

la Cláusula 62. Las cartas designatarias podrán reformarse por sus autores cuando lo deseen, quedando ellos obligados a canjear las cartas canceladas por las nuevas, debidamente registradas.

b) En el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos:

CAPITULO XV: PRESTACIONES EN LOS CASOS DE ENFERMEDADES, ACCIDENTE O MUERTE.

CLAUSULA 132: En el caso de fallecimiento de un trabajador sindicalizado de planta, el patrón por conducto de la Aseguradora Hidalgo, S. A. cubrirá al beneficiario o beneficiarios que hubiere designado en las formas especiales que para el efecto proporciones el patrón las prestaciones siguientes:

a) **SEGURO DE VIDA:** Calculado sobre el salario ordinario que define la fracción XX de la Cláusula 1 de este contrato, que corresponda a la última categoría de planta que hubiere ocupado el trabajador, conforme a la siguiente tabla:

ANTIGUEDAD		MONTO DEL SEGURO
DE	A	MESES
1 día	24 años 364 días	20
25 años	29 años 364 días	23
30 años	34 años 364 días	26
35 años	39 años 364 días	29
40 años	44 años 364 días	32
45 años o más		35

Para este efecto el mes se considera por 30.4 días.

Para el pago de las prestaciones señaladas, el trabajador de planta designará como beneficiarios al cónyuge y a los hijos que económicamente hubiesen dependido del mismo, registrados en términos de la Cláusula 105 de este contrato, para que reciban por lo menos el 50% - cincuenta por ciento - de dichas prestaciones, y podrá disponer libremente del otro 50% - cincuenta por ciento -.

Cuando carezca de cónyuge, o hijos que hubiesen sido sus dependientes económicos, registrados en el censo médico del patrón, el trabajador podrá disponer libremente del 100% - cien por ciento - y designará a los beneficiarios que consideré conveniente.

En caso que el trabajador no hubiere designado beneficiarios, el patrón por conducto de la Aseguradora Hidalgo, S. A. pagará el 50% - cincuenta por ciento - del seguro de vida y de la prima de antigüedad y directamente los salarios y prestaciones pendientes de pago y el 100% - cien por ciento - de la pensión post-mortem, a su cónyuge e hijos registrados en el censo médico, y al término de un año de no existir juicio laboral interpuesto en contra del patrón demandando estos conceptos, se liquidarán las cantidades restantes. En caso de reclamación de posibles derechos, el patrón suspenderá el pago de la pensión post-mortem.

El patrón se obliga a proporcionar las formas de declaración de beneficiarios, para que el trabajador al momento de suscribir su tarjeta de trabajo de planta, con

intervención de su representación sindical, proceda a la formulación y suscripción correspondiente.

A falta de derechohabientes registrados en el censo médico y de designación expresa de beneficiarios por parte del trabajador, se estará a lo que resuelva la Junta de Conciliación y Arbitraje en los términos previstos por el Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 133: El patrón pagará a través de la compañía Aseguradora Hidalgo, S. A., en caso de fallecimiento de un trabajador transitorio o sindicalizado, que durante una anualidad inmediata anterior al deceso hubiera laborado un mínimo de 60 - sesenta - días aunque no tenga contrato vigente, al beneficiario o beneficiarios que aquél hubiera designado, a título de seguro de vida, la cantidad de NS 400.00 - cuatrocientos nuevos pesos - por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones mayores de 6 meses, se incrementará con NS 400.00 - cuatrocientos pesos - y por fracciones menores de 6 meses, con NS 200.00 - doscientos pesos -.

Para el pago del seguro de vida señalado, el trabajador transitorio designará como beneficiarios, a los hijos y a los derechohabientes que tenga registrados en los términos de la Cláusula 105 de este contrato, para que reciban por lo menos el 50% - cincuenta por ciento - y designará a los beneficiarios que estime conveniente.

En caso de que el trabajador transitorio no hubiere designado beneficiarios, el patrón pagará en partes

iguales el 100% - cien por ciento - del seguro de vida, al cónyuge y/o hijos que se encuentren registrados en el censo médico como dependientes económicos.

El patrón se obliga a que el trabajador en el momento de suscribir su tarjeta de trabajo como transitorio, con la intervención de su representación sindical, proceda a la formulación y suscripción correspondiente del formato de designación de beneficiarios.

A falta de beneficiarios expresamente designados se estará a lo que resuelva la Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con el Artículo de la Ley Federal de Trabajo.

Por otro lado es conveniente mencionar que el seguro de vida es otro de los derechos que se han obtenido como producto de la lucha sindical en favor de los trabajadores y que se han logrado introducir en las cláusulas de los contratos colectivos.

Esta prestación se otorga independiente de cualquier otra que otorguen las leyes laborales y de la seguridad social. Por ser de origen eminentemente contractual, tan sólo dos de los ordenamientos colectivos citados la regulan; pero su aportación es tan significativa, que a nuestro juicio, debiera ser considerada por la Ley Federal de Trabajo.

El fondo del seguro, para el caso de los trabajadores al servicio de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, se constituye con las aportaciones que los mismos

trabajadores sindicalizados hacen para tal efecto y sólo en caso de agotarse éste el patrón entra a cubrir el déficit; de allí que se considere un seguro "sindical".

Por el contrario, tratándose de PEMEX, el patrón es el único obligado de pagar el costo del seguro; a través de una sociedad de crédito, responsable del efectivo cumplimiento de ésta disposición.

Pero el aspecto más novedoso, es la oportunidad que se le brinda al trabajador para designar sus beneficiarios; ya sea en la "carta designataria", en un caso: o en las "formas de beneficiarios", en el otro.

La "carta designataria", guarda cercana semejanza con el testamento ológrafo a que hace mención nuestro Código Civil; pero el modo de originarse los derechos, es diferente en ambos procedimientos. En la sucesión civil, el testador tiene el derecho de disponer de los bienes que conforman su patrimonio como él lo desee; por lo que con su muerte, transmite este derecho ya existente a su sucesor. En la sucesión laboral, el derecho del beneficiario nace al morir el trabajador, quien en vida no podría disponer de la cuantía económica correspondiente al seguro de vida.

En el Contrato de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, se señala expresamente que el seguro sindical es una prestación independiente de cualquier otra. Esta aclaración es pertinente, pues legalmente no se deja sin

protección a los familiares y dependientes económicos, en el supuesto de que el trabajador quisiera designar como beneficiario a una persona ajena a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo; a quienes les seguirán favoreciendo todos los beneficios que se otorgan en virtud de los ordenamientos laboral y de seguridad social.

En el contrato de PEMEX, aunque no se hace la aclaración; el seguro de vida que proporciona el patrón a sus trabajadores, es independiente de las demás prestaciones, por lo que también se dejan a salvo los derechos de los beneficiarios legales. Pero por si esto fuera poco, se regula que al menos el 50% del monto total del seguro, quede en manos del cónyuge y de los hijos que económicamente dependen del trabajador, y sólo a falta de éstos podrá disponer del 100% del seguro.

Esta prestación, constituye una valiosa aportación al siempre dinámico derecho laboral, emanada precisamente del elemento normativo de los contratos colectivos.

Para los efectos de la sucesión laboral, sería un antecedente en una futura reglamentación como un capítulo especial, en que la voluntad del trabajador trascienda más allá de su propia vida y determine el destino de sus créditos frente al patrón o de los derechos que se deriven de su muerte.

Analizada la normatividad que se hace en los contratos colectivos de trabajo, de las prestaciones que se otorgan a los beneficiarios de los trabajadores que mueren a consecuencia de un riesgo de trabajo, veamos cuál es la situación existente respecto a la muerte derivada de una enfermedad o accidente no considerado como de trabajo.

a) En el Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro.

CAPITULO VIII: RIESGOS. B.- NO DE TRABAJO.

CLAUSULA 72: GASTOS DE FUNERALES:

En los casos de defunción de sus trabajadores y jubilados, por enfermedad o accidente no de trabajo, las Compañías cubrirán con cargo a ellas la cantidad de \$2'500.000.00 (dos millones quinientos mil pesos) para gastos de funerales.

Respecto a la cláusula 112, la prestación que en ella se designa referente al seguro sindical, por ser también aplicable a la muerte a consecuencia de enfermedad general, nos remitimos a su texto transcrito en el inciso C) a) de este capítulo.

a) En el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

CAPITULO XII: ENFERMEDADES DE TRABAJO.

CLAUSULA 85: MUERTE. A la muerte del trabajador, salvo lo dispuesto en la Cláusula 89 de este

Contrato, el Instituto con intervención del Sindicato, pagará a las personas designadas en el pliego testamentario sindical y cuando no exista éste a las señaladas en el Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, que tengan derecho, una indemnización equivalente al importe de ciento cincuenta días del último salario percibido por el trabajador y cincuenta días por cada año de servicios, estableciéndose la proporción correspondiente a las fracciones de año, así como las prestaciones que se le adeudaren por vacaciones, aguinaldo, estímulos, horas extras, etc., y la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Igualmente pagará el Instituto, a la presentación de la factura de inhumación, el importe de noventa días de salario por concepto de gastos funerales. En caso que el trabajador fallecido carezca de beneficiarios, el importe de los gastos de inhumación será entregado al Sindicato, quien se hará cargo del sepelio.

En caso de que no exista pliego testamentario, el Instituto dentro de un plazo de 30 días, contados a partir de la fecha en que reciba la notificación de la demanda, en la que se reclamen las prestaciones a que se refiera esta Cláusula, se compromete a depositar en una Sociedad Nacional de Crédito el importe que resulte por dichas prestaciones, mismo que será entregado con los intereses generados, a los beneficiarios que así designe la Autoridad Laboral, por laudo definitivo.

c) En el Contrato Colectivo de Trabajo de
Teléfonos de México.

En relación a la cláusula 146 que contempla la prestación de gastos de entierro, por ser también aplicable a la contingencia de muerte a consecuencia de enfermedad general, reiteramos su texto transcrito en el inciso B) c) de este Capítulo.

d) En el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.

CAPITULO XV: PRESTACIONES EN LOS CASOS DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MUERTE.

CLAUSULA 125: Cuando los trabajadores sindicalizados fallezcan a consecuencia de accidentes o enfermedades no profesionales el patrón pagará por conducto de Aseguradora Hidalgo, S.A., a los familiares o a la persona que compruebe haber efectuado el sepelio, el importe de 125 - ciento veinticinco - días del salario a que se refiere la fracción XX de la Cláusula I de este contrato, por concepto de funerales, en toso caso, el importe de dicho pago, no podrá ser inferior a la suma de N\$ 4,500.00 - cuatro mil quinientos nuevos pesos -.

CAPITULO XVI: JUBILACIONES

CLAUSULA 136: Cuando fallezca un jubilado sindicalizado, el patrón liquidará a través de la Compañía Aseguradora Hidalgo, S.A.:

a) Gastos funerarios consistentes en 125 - ciento veinticinco - días de la cantidad que percibía de pensión jubilatoria, a los familiares o a la persona que compruebe haber efectuado los gastos del sepelio, en el entendido de que el

importe de dicho pago no podrá ser inferior a la suma de N\$ 4,500.00 - cuatro mil quinientos nuevos pesos -.

b) Un seguro de vida por la cantidad de N\$ 12,000.00 - doce mil nuevos pesos - a los familiares o derechohabientes designados para este efecto.

Asimismo, el patrón otorgará en forma directa las siguientes prestaciones:

a) Una pensión post-mortem cada 14 - catorce - días, calculada sobre la pensión jubilatoria que recibía el fallecido, de acuerdo con los porcentajes en las siguientes opciones:

PENSION TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	2	100%
"B"	4	90%
"C"	5	80%
"D"	7	70%

b) Bonificación de productos que elabora el patrón en los términos de la Cláusula 182, a la viuda o a la mujer que haya hecho vida marital con el jubilado, por el tiempo durante el cual reciba la pensión post-mortem.

c) Canasta básica de alimentos, por la cantidad mensual de N\$ 158.00 - ciento cincuenta y ocho nuevos pesos -, en pagos cada 14 días, en términos de la Cláusula 183, mientras dure la vigencia de la pensión post-mortem y

únicamente a la viuda o a la mujer que haya hecho vida marital con el jubilado.

d) Atención médica a los derechohabientes registrados en los términos de la Cláusula 105, durante los 10 años siguientes al deceso del jubilado.

Para estos efectos del pago de seguro de vida y de la pensión post-mortem por la que opte, el jubilado deberá señalar en las formas especiales que le proporcionará el patrón al momento de jubilarse, a sus beneficiarios que deberán recibir estas prestaciones. Para tales fines, el jubilado deberá señalar a su cónyuge y/o hijos que dependan económicamente de él para que reciban por lo menso el 50% - cincuenta por ciento - de estas prestaciones, pudiendo disponer libremente del otro 50% restante.

Cuando carezca de derechohabientes registrados en el censo médico en términos de la Cláusula 105, podrá disponer libremente del 100% - cien por ciento - y designar los beneficiarios que considere conveniente.

En caso de que el jubilado no hubiere designado beneficiarios para el pago del seguro de vida y la pensión post-mortem, el patrón pagará por partes iguales el 100% - cien por ciento - de ambas prestaciones al cónyuge y/o los hijos que hubieran dependido de él económicamente y que se encuentran registrados en el censo médico.

A falta de designación expresa de derechohabientes registrados en el censo médico, el patrón

pagará el seguro de vida y la pensión post-mortem a las personas que demuestren su dependencia económica ante las autoridades del trabajo correspondientes.

e) En el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras de la República Mexicana.

En su Artículo 74 contempla la prestación de gastos de inhumación que por ser igualmente aplicable al caso de muerte derivada de una enfermedad general, nos remitimos a su texto transcrito en el inciso B) e) de este capítulo.

f) En el Contrato Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana.

En su artículo 45 establece el pago de gastos de funeral, así como la caja mortuoria, que por ser aplicable también al caso de muerte derivada de una enfermedad general, nos remitimos al texto transcrito en el inciso B) f) de este capítulo.

g) En el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas y reglas Generales de Modernización.

CAPITULO XVI: ENFERMEDADES FUNERALES Y RIESGOS DE NO TRABAJO.

ARTICULO 81: En caso de fallecimiento de un trabajador, las Empresas se obligan a otorgar a los familiares del fallecido, una cantidad equivalente a 120 días de salario

como pago de marcha. En caso de fallecimiento de los jubilados por aplicación de la regla Octava de las Generales de Modernización, las empresas entregarán a los familiares de los fallecidos una cantidad equivalente a 110 días de salario. Estas prestaciones son independientes de las que otorga la Ley del Seguro Social.

Del texto de las cláusulas contractuales citadas, se desprende en primer término y sólo por su lectura que superan a la Ley Federal del Trabajo en su conjunto, ya que como se ha mencionado, ésta no prevé la protección a los beneficiarios del trabajador que muere a consecuencia de un accidente o enfermedad general.

Por otro parte en términos generales las disposiciones contractuales de igual naturaleza que las otorgadas por la Ley del Seguro Social, son superiores a ésta.

En casi la totalidad de los contratos consultados se establece la obligación a cargo del patrón de entregar a los beneficiarios del trabajador que ha muerto, el pago de los gastos del funeral que hayan realizado, con independencia total o parcial de su equivalente en la Ley del Seguro Social.

Los familiares, dependientes y beneficiarios de los trabajadores jubilados, también gozan de amplia protección en las disposiciones contractuales.

Otra prestación que se contiene en algunos de los contratos aludidos, es el otorgamiento a los beneficiarios

del trabajador y del jubilado, el importe de un seguro de vida. Esta prestación como se comentó anteriormente, es una auténtica conquista de los trabajadores vía negociación contractual, toda vez que no se contempla en los ordenamientos laborales y de la seguridad social.

Por lo anteriormente expuesto, consideramos que los contratos colectivos, no sólo contemplan el régimen de indemnización por muerte contenida en la Ley federal del Trabajo, sino que lo superan ampliamente; tanto en su monto, como en la cobertura del riesgo; ampliándolo al supuesto de deceso por enfermedad y accidente no de trabajo y otorgando además otras prestaciones en dinero, independientes en la mayoría de los casos de aquellas que por igual causa otorgan las Leyes de la Seguridad Social.

Se observa también una tendencia a superar, a través de los instrumentos de contratación colectiva, la protección contenida en estos ordenamientos laborales de por sí ya evolucionados en la materia. El contrato de PEMEX constituye un perfecto ejemplo de esta superación, pues de todos los contratos colectivos analizados, éste es el que mejor regula, de manera amplia y exhaustiva el derecho de los beneficiarios.

Definitivamente se cumple el objeto principal asignado a los contratos colectivos de trabajo: ser el medio por el que los trabajadores superen los mínimos establecidos en la Constitución y en la Ley, conquistando

mejores condiciones de trabajo en vías de mejores condiciones de vida acordes a su dignidad humana en un estado de justicia social.

CAPITULO TERCERO

LA INSTITUCION REGULADA DE LA LEY

I.- REGLA GENERAL DE OPERACION.

En principio, en la relación de trabajo individual o colectiva, el trabajador es el único destinatario de todas y cada una de las prestaciones derivadas de la relación que lo vincula con su fuente de trabajo.

No obstante, existen circunstancias materiales que ocasionalmente le impiden ejercitar sus derechos por sí mismo; tal es el caso cuando el trabajador, encontrándose incapacitado para recibir personalmente el pago de su salario, faculta a un tercero para que en su nombre lo reciba. Este procedimiento de cobro, esta contemplado por el artículo 100 de nuestra ley laboral.

El legislador ha creado una figura accesible, a efecto de que los trabajadores que momentáneamente estén imposibilitados para presentarse a laborar, designen a una persona de su familia o confianza quien

pueda cobrar en su nombre el salario. Este precepto atiende a una realidad social, ya que la mayoría de las veces el salario del obrero, representa la única fuente de ingreso y sostén de la familia por lo que no debe haber mayor impedimento para su cobro.

Mientras el trabajador vive, él mismo determina el destino de su patrimonio y de todos los derechos derivados de la relación laboral; sin embargo, cuando éste fallece, todas las prestaciones de carácter económico e indemnizaciones pendientes de cubrirse, tendrán que ser pagadas a quien de acuerdo a la ley tenga derecho de ello

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 este derecho constituye hoy en día uno de los pilares del derecho civil cuya característica eminente es la 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 presenta, lo que 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 tengan acceso a las prestaciones e indemnizaciones correspondientes.

Señala el mencionado precepto: los beneficiarios del trabajador tendrán derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar

las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

La ley laboral, regula en un procedimiento especial, la manera de determinar quienes son los beneficiarios en caso de muerte de un trabajador ocurrida a consecuencia 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 frente a la presencia de una típica laguna de la ley, cuando se observa la ausencia de un procedimiento específico para regular la sucesión laboral del trabajador, cuya muerte no se produce derivada de un riesgo de trabajo.

En este último caso se debe proceder a la integración del vacío legal, en observancia a lo dispuesto por los artículos 6 y 17 de la Ley Federal del Trabajo que establecen: Artículo 6.- 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.

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 6, 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 justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

La importancia de estos artículos es doble: en primer lugar, determinan el uso de la analogía, para integrar la laguna existente en la ley, en los casos en que el trabajador fallece por una causa distinta al riesgo de trabajo. En segundo término, se confirma la autonomía del derecho laboral, al quedar suprimido el derecho común como fuente supletoria del derecho procesal y sustantivo del trabajo.

Tenemos entonces, que el procedimiento jurisdiccional establecido en la Ley Federal del Trabajo, para designar beneficiarios por muerte ocurrida en virtud de un riesgo de trabajo; opera también en los casos de fallecimiento del obrero, por enfermedad o accidente generales, no de trabajo. Esta aplicación legal es posible, debido a la estructuración analógica, admisible para resolver las lagunas legales.

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

Esta regla tan rígida tiene su excepción mediante los contratos colectivos de trabajo, en los que, de alguna manera, se permite que el trabajador determine a sus

beneficiarios. Dichas designaciones serán válidas, únicamente en los casos en que se opte por el procedimiento administrativo establecido en los mismos contratos. De tal suerte que en caso de existir controversia entre supuestos beneficiarios, tendrán preferencia de aplicación las normas establecidas por la ley en materia de sucesión. Quedan a salvo aquéllas prestaciones que el trabajador obtuvo, en virtud del contrato colectivo, v. gr. el seguro de vida, pensiones post-mortem a beneficiarios del jubilado, etc.

La sucesión laboral legítima, tiene un rango preeminente sobre la voluntaria, sin implicar el desplazamiento de ésta. La relevancia de la legítima radica, en que mira por la protección de los dependientes económicos de su autor y no, como en el caso de la tradicional o civil, a la transmisión patrimonial o sustitución de titulares; porque el Derecho del Trabajo, no pretende enriquecer patrimonios, sino asegurar la vida de los hombres asalariados, así como la de sus familiares y dependientes económicos.

II. SUJETOS.

El criterio contenido en la Ley Federal del Trabajo, para establecer los derechos de sucesión del beneficiario; atiende a dos factores distintos: primero a la relación familiar, ya sea matrimonial, de parentesco sanguíneo o concubinaria; y, la otra parte, a la dependencia económica.

La legislación mexicana introdujo la noción de la dependencia económica para evitar excesos de la voluntad

del trabajador, que dejarían fuera a los perjudicados directos de la muerte del mismo.⁴³

Las indemnizaciones se otorgan a la familia natural, independientemente de la idea del matrimonio civil. El Derecho Mexicano no desconoce a la familia civil ni la ataca, pero cuando esa familia no existe, porque el trabajador no se ha casado legalmente, o cuando esa familia civil no existe en la realidad social por su desunión, debe ser respetada esta realidad; con lo cual, en última instancia, se hace honor a la voluntad y a la vida del trabajador fallecido.⁴⁴

Las personas, que conforme al artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, tienen la calidad de beneficiarios son:

a) El cónyuge supérstite.

La viuda tiene derecho a la indemnización sin condicionar su otorgamiento. La dependencia económica se presume.

El viudo sólo tiene derecho a la indemnización por causa de muerte de su esposa, si se encontrara imposibilitado de trabajar en un 50% y se dependía económicamente de su esposa.

⁴³.- Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Derechos de los Riesgos de Trabajo Ed. Editores Libreros Lavalle 1328. Argentina. 1968. Pag. 578.

⁴⁴.- Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México 1966. Pag. 147.

Resulta, como ya se ha comentado⁴⁵, notoriamente injusto este precepto legal, ya que en la realidad social actual, tanto el hombre como la mujer contribuyen con su salario para el sostenimiento familiar, amén de ir en contra de la igualdad jurídica establecida en la Constitución. Los contratos colectivos presentan, una vez más, la posibilidad de dejar como receptor de la indemnización al cónyuge varón en las mismas condiciones legales que para la mujer se establecen.

Cabanellas manifiesta que existen otras tácitas condiciones para que el cónyuge tenga derecho a recibir la indemnización y son: que no estén divorciados o separados, que el matrimonio haya sido celebrado con anterioridad al accidente, que no haya celebrado ulteriores nupcias con posterioridad al hecho; en caso contrario éste no tendrá derecho al beneficio que otorga la ley.⁴⁶

b) Descendientes

Son los hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio incluyéndose también a los hijos adoptivos. Por disposición legal, tienen derecho a recibir la indemnización: los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad, siempre y cuando presenten una incapacidad de 50% o más.

La ley no contempla la posibilidad de que existan personas, que aún sin encontrarse en el supuesto, dependan económicamente del trabajador, debido a su condición de estudiantes.

⁴⁵ - vid. Pág. 16.

⁴⁶.- CABANELLAS. Guillermo. Ob. Cit. Pág. 585.

c) Ascendientes.

Son el padre, la madre o cualquiera de los abuelos de quien desciende la persona fallecida. Tienen derecho a concurrir al reparto de la indemnización, con la presunción iuris tantum, de la dependencia económica, Así se dispone legal y jurisprudencialmente.

FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR. DEPENDENCIA ECONOMICA. LA ESPOSA, HIJOS Y ASCENDIENTES NO ESTAN OBLIGADOS A DEMOSTRARLA. El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, señala expresamente que las prestaciones a que el mismo se refiere, deben entregarse en primer término a la esposa, hijos menores de 16 años del trabajador fallecido y ascendientes. a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador, lo que quiere decir que son las personas que pudieran oponerse a ese derecho las que, en su caso, deberán demostrar que no concurrían en esa dependencia, pero no existe obligación de la esposa ni de los hijos, ni tampoco de los ascendientes de probar que estaban vinculados al trabajador fallecido por la dependencia económica de que se viene hablando.

AMPARO 4423/71 Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de enero de 1974. 5 votos. Ponente: María Cristina Salemón de Tamayo. Séptima Epoca. Volumen 36 Quinta Parte.

DEPENDENCIA ECONOMICA DE LOS ASCENDIENTES. CARGA DE LA PRUEBA TRATANDOSE DE INDEMNIZACION POR MUERTE. De acuerdo con los términos

establecidos en la fracción II del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de la indemnización por muerte, no es a los ascendientes reclamantes a quienes toca probar que dependían económicamente del trabajador fallecido, sino a la parte que represente un interés contrario toca acreditar que los ascendientes no dependían económicamente del difunto trabajador, bien por tener ingresos propios, bien por depender económicamente de terceros.

A.D. 4905/75 Elizabeth Corona Pérez Vda. de Hernández. 26 de enero de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

d) Concubinarios.

El concubinato es la vida marital del varón y la mujer solteros, sin que hayan celebrado el acto solemne del matrimonio. Al respecto, la ley laboral establece que, sólo a falta de cónyuge supérstite concurrirán para el reparto de la indemnización, la persona con quien el trabajador convivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años precedentes a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

Las últimas reformas a la ley, excluyeron la intervención del derecho común en la redacción de esta disposición; el anterior precepto contenía una parcial reproducción del artículo 1635 del Código Civil, el cual señalaba que si concurrían dos o más concubinas ninguna de ellas tenía derecho a la indemnización.⁴⁷

⁴⁷ - Cfr. Ley Federal del Trabajo Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge 66 ed Ed Porrúa México 1991 Pag 215

e) Dependientes Económicos.

Por disposición legal, cuando no existan cónyuge, hijos, ascendientes o concubinarios con las características que los hagan acreedores de la indemnización, tendrán derecho a la misma los dependientes económicos en la proporción en la que cada uno de ellos dependía del difunto trabajador. Debido a la deficiencia legal señalada en el inciso b) de este capítulo, se han suscitado diferentes controversias, cuya solución se establece en la siguiente tesis jurisprudencial.

BENEFICIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. ARTICULO 501, FRACCIONES I Y IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. INTERPRETACION. Aún cuando un descendiente no quede incluido entre los beneficiarios a que se refiere la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, por no haber acreditado ser menor de dieciséis años ni que se encontraba afectado de incapacidad del 50% o más, esa circunstancia no impide que su situación quede comprendida en la fracción IV del mismo dispositivo, que considera beneficiarios a las personas que dependían económicamente del trabajador. Lo que el legislador quiso al establecer diversas fracciones en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, fue señalar un orden de preferencia entre derechohabientes, así como regular la concurrencia entre ellos. De ninguna forma pretendió que en un momento determinado concurriendo un hijo dependiente del trabajador, pero mayor de dieciséis años, con otra persona no familiar, también dependiente económicamente, ésta excluyera a aquél, lo que resultaría inequitativo. Del precepto comentado se infiere que al exigirse en la fracción primera la minoría de

dieciséis años o la incapacidad del hijo, se le quiso proteger dándole una preferencia privilegiada frente a otro tipo de dependientes económicos menos desamparados; pero no que cuando faltaren hijos menores o incapaces, los que fueran mayores de dieciséis años pero dependientes económicos quedaran excluidos frente a otros que no guardaran relación de parentesco. De ahí que entonces sea válido concluir que los hijos que no reúnan las calidades que exige la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, pero que demuestren dependencia económica, no quedan excluidos por ese sólo hecho para recibir la indemnización correspondiente en caso de muerte del trabajador, sino que se ubican en la fracción IV del propio precepto, sujetos a las mismas condiciones y concurrencias que ahí se determinan.

Séptima Epoca, Quinta Parte: A.D. 1218/79. María Teresa Ruíz Orea y otro. % votos. A.D. 1790/80 Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos. A.D. 1561/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos. A.D. 2731/81. María Elena Camacho Ulloa. 5 votos.

f) Instituto Mexicano del Seguro Social.

El una institución pública la cual queda obligada, mediante una cuota o prima que pagan los patrones, los trabajadores y el Estado o sólo alguno de éstos, a entregar al asegurado o a su beneficiario que son los elementos económicos débiles, una pensión o subsidio cuando se realiza alguno de los riesgos de trabajo.⁴⁸

⁴⁸. - ARCE CANO, Gustavo. DE los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Segunda Ed. Ed. Porrúa México 1972. Pág. 94.

La Ley Federal del Trabajo en la fracción V del artículo 501, por último establece, que será beneficiario el Instituto Mexicano del Seguro Social, en caso de ausencia o falta de las personas señaladas en las fracciones anteriores.

Este organismo viene a desempeñar el papel equivalente a la Beneficencia Pública en la sucesión civil; sin embargo para que fuera verbalmente eficaz la intervención del Instituto en su calidad de beneficiario, sería preciso que se le llamara a todos los juicios, lo cual no acontece en la realidad actual.

Debiera considerarse la posibilidad de incluir la voluntad del trabajador para designar a su beneficiario, cuando no hubiera persona que conforme al actual estado legislativo, le corresponda la indemnización; con el propósito de permitir al obrero designar al sucesor de las prestaciones que al momento de su muerte queden pendientes de cobro, antes de que el objeto de su trabajo sea dispuesto para el Instituto Mexicano del Seguro Social. Pudiéndose favorecer a una persona, que al criterio del propio trabajador necesite de su ayuda.

III: TRAMITE.

En cuanto al pago de la indemnización por riesgo de trabajo el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo señala el procedimiento a seguir, distinto del que se establece en el Código Civil para la sucesión civil. El juicio sucesorio

laboral constituye un avance más para el Derecho del Trabajo, lo que facilita el cobro de las cantidades pendientes de cubrirse y evita el desembolso que con anterioridad debían hacer los beneficiarios del trabajador que fallecía, por el pago de un juicio civil testamentario, que a la larga resultaba incosteable. Al respecto, transcribimos la siguiente tesis jurisprudencial.

DEPENDIENTES ECONOMICOS DEL TRABAJADOR. PUEDEN RECLAMAR LAS PRESTACIONES PENDIENTES DE CUBRIRSE SIN LA 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 reclaman por medio del juicio laboral respectivo, pues tal procedimiento se apoya en los principios jurídicos emanados de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que tales prestaciones pecunarias emanadas del contrato de trabajo, corresponden al trabajador, y a falta de éste 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 reclamación 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: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 62.

El procedimiento jurisdiccional que se lleva ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se realiza, como ya se mencionó anteriormente, cuando fallece un trabajador sin haber efectuado la designación de beneficiarios en un contrato de trabajo, o habiéndose hecho, exista controversia entre los supuestos beneficiarios.

Esta tramitación es de Procedimiento especial según artículo 892, penúltimo concepto, de la Ley Federal del Trabajo, por tratarse de pago de indemnizaciones en los casos de muerte por riesgo de trabajo, en relación con el artículo 503 del mismo ordenamiento legal.

El artículo 871 de la multicitada ley, señala que el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes de la Junta competente, la cual lo turnará a la Junta Especial que corresponda, anexando a dicho escrito las pruebas relativas al hecho.

La Junta Especial correspondiente, a la que le toque conocer el asunto, dictará un auto de admisión de la demanda, ordenando girar las convocatorias a la Tesorería del Distrito Federal, en los Tableros de la Junta, en los Tableros de Aviso de la Agencia del Ministerio Público del último domicilio del trabajador; convocará a juicio a las personas que se crean con derecho a recibir los beneficios de la indemnización legal y demás prestaciones que consideren les corresponden conforme a la ley.

Las personas que se consideren con derecho, tienen 30 días a partir de la fijación de la Convocatoria para presentarse ante la Junta y acreditar su supuesto derecho. transcurrido este plazo, se fijará fecha de audiencia y desahogo de pruebas y se citará para resolución en la cual se determinará qué personas tienen derecho a recibir la indemnización y prestaciones relativas a la muerte del trabajador.

Dictada la resolución, el patrón efectuará la liquidación monetaria personalmente, a los beneficiarios designados ante la misma Junta de Conciliación y Arbitraje. Una vez hecho esto, el patrón queda liberado de toda responsabilidad, de conformidad con la fracción VII del artículo 503.

En caso de que con posterioridad al pago efectuado, se presentaren más personas a reclamar sus derechos, éstas sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que los recibieron.

IV. RESOLUCION.

El resultado del trámite legal, siempre será el conceder a los beneficiarios legales, la adjudicación del monto económico que por concepto de indemnización por muerte establece la ley y todas las prestaciones pendientes de cubrirse consignadas en el mismo ordenamiento laboral, v. gr. caja de ahorro, aguinaldo, prima de antigüedad, vacaciones, etc.

Aún existiendo disposición contraria, establecida por el trabajador en algún instrumento contractual; prevalece la aplicación legal respecto de todas y cada una de las prestaciones que al respecto otorga la Ley Federal del Trabajo. Por lo que el trabajador, realmente de lo único que puede disponer con liberalidad, es de las prestaciones relativas a la sucesión laboral, ganadas por el sindicato y contenidas en los contratos colectivos de trabajo. A lo cual hace referencia la Suprema Corte en la jurisprudencia que a continuación se menciona:

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR, TRATÁNDOSE DE PRESTACIONES LEGALES.- Tratándose de prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, el carácter de beneficiario no lo tiene quien esté nombrado como tal en una declaración del trabajador hecha con base en el contrato colectivo de trabajo, sino quien dependía económicamente de aquél, ya que al respecto debe tenerse presente lo dispuesto por el artículo 501 de la Ley laboral que precisa quiénes tienen derecho a recibir la indemnización correspondiente en caso de fallecimiento del trabajador, ya que aceptar que dicha declaración debe prevalecer por contener la voluntad del trabajador, sería tanto como aceptar que ese aspecto volitivo tiene efectos derogativos de una disposición jurídica.

Amparo directo 3667/86. María de Jesús Montes de Tréllez. 10 de junio de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana.

- Informe 1987, Segunda Parte, Cuarta Sala.

La resolución que dicta la junta de Conciliación y Arbitraje, en virtud del ordenamiento legal, se establece en el laudo correspondiente. El laudo de un juicio sucesorio laboral es declarativo de beneficiarios y constitutivo de sus derechos hereditarios, pues, por un lado, reconoce quién o quiénes acreditaron vinculación con el trabajador fallecido y, por el otro, determina la existencia de un patrimonio hereditario laboral a repartir.

Para los deudores o responsables de un crédito u obligación patrimonial hereditaria el laudo es un instrumento público de liberación, pues como ya se mencionó, el patrón deja de ser responsable del pago a otros supuestos beneficiarios, en el caso de aparecer con posterioridad a dicho laudo, podrán reclamar de los ya declarados beneficiarios sus pretensiones.

CAPITULO CUARTO

LA INSTITUCION REGULADA EN LOS CONTRATOS

I. REGLA GENERAL DE OPERACION

En el momento en que el autor de una designación contractual de beneficiarios fallece, deja un conjunto de bienes o de derechos que, de haber vivido, los hubiera disfrutado personalmente, bienes y derechos que exigen que las personas señaladas por el propio trabajador, en adelante se hagan cargo de ellos como sus nuevos titulares.

Es por eso que, dentro de la tendencia moderna que se observa en los contratos colectivos de trabajo más avanzados de nuestro país; de reconocer y valorar la persona del trabajador, y de considerarlo como sujeto de una relación que no sólo es patrimonial sino también personal; se hace aún más necesario insistir en que el aspecto volitivo esté siempre presente para permitirle al trabajador establecer el destino de la indemnización y prestaciones económicas que deben ser transmitidas a sus beneficiarios.

Lo anterior no significa, de ningún modo, que se pretenda dejar con efecto derogativo las disposiciones legales al respecto, sino que una vez dejados a salvo los derechos de los deudos del trabajador fallecido; podrá disponerse del monto pecuniario restante.

Sostener que el trabajador puede disponer por completo de la indemnización que se otorga en virtud de la ley laboral, es contrario a los principios que rigen en materia de reparación del daño y también al espíritu que anima la ley de protección al obrero y su familia; pues tal derecho lo tienen los familiares y dependientes económicos, en razón del perjuicio sufrido al verse privados de la asistencia alimentaria que les prestaba aquél.

Este derecho se limita a las personas que la ley enuncia, quienes por ninguna causa pueden quedar fuera de la protección que les brinda la ley, pues tiene su fuente en la misma Ley Federal del Trabajo y no en el derecho sucesorio civil. Si de alguna manera se pudiera asimilar este derecho a una obligación moral que toda persona tiene respecto de sus dependientes económicos, podría interpretarse como un derecho personalísimo e intransmisible.

Pero gracias al principio jurídico que establece la aplicación de la norma más favorable al trabajador, se ha logrado respetar la voluntad del trabajador fallecido cuando sus beneficiarios optan por el procedimiento administrativo como solución al conflicto para determinar las

proporciones en las que se repartirán, tanto indemnización, como las demás prestaciones de índole económico.

El trámite consignado en los contratos, está restringido en su aplicación para los casos en que fallecido el trabajador, no exista controversia que impida el normal desarrollo del procedimiento establecido en los convenios celebrados entre patrón y sindicato.

Cuando, por el contrato, se tramita el asunto ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la resolución tomada al respecto únicamente considera parcialmente la voluntad del trabajador consignada en los instrumentos contractuales, ya que, como se dijo, sólo puede disponer de las prestaciones obtenidas con independencia de la Ley Federal del Trabajo

II: SUJETOS:

En la sucesión civil, el factor más importante para la transmisión del patrimonio, lo constituye la voluntad misma de su autor. Lo cual significa, 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, sólo se encuentra limitada por las obligaciones alimentarias, ya que en lo demás el testador es libre de dejar sus bienes a quien estime conveniente.

Sin embargo, como se ha venido señalando; en materia laboral, la voluntad del trabajador tan sólo

tiene valor en función de que se opte por el procedimiento administrativo contenido en los contratos colectivos de trabajo sin existir controversias que impelan a continuar el trámite respectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los contratos colectivos, que destacan por su atención al regular el derecho sucesorio laboral ampliamente dentro de sus cláusulas son: El Contrato Colectivo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos; por lo que haremos referencia a su contenido para determinar la forma en que la institución está regulada en los convenios colectivos.

Los beneficiarios, en el Contrato Colectivo celebrado por el citado sindicato de electricistas, son designados libremente por los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 112 fracción II, transcrita en el capítulo segundo inciso C) a), a la que nos remitimos por ser aplicable al caso.

En el Contrato Colectivo de PEMEX, se obliga al trabajador, a que designe como beneficiarios del seguro de vida, al cónyuge y/o hijos que dependan económicamente de él, para que reciban al menos el 50% del monto correspondiente a esta prestación contractual. Se deja en libertad de establecer beneficiarios del otro 50% restante. Únicamente, en el caso de carecer de cónyuge e hijos se le permite disponer por completo de la indemnización. A falta de disposición expresa se estará a lo que resuelva la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. TRAMITE.

En el Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, se establece en la Cláusula II, lo siguiente:

II. CARTAS DESIGNATARIAS: Para el efecto de esta cláusula, los trabajadores mencionados (de Planta, Transitorios o de Obra Determinada) y los jubilados están obligados a extender , por duplicado, cartas designatarias formuladas por ellos, de ser posible manuscritas, o identificadas por su huella digital, en caso de que no sepan firmar, con los datos necesarios para la identificación de la persona o personas beneficiarias a las que libremente designaren las proporciones que el trabajador o jubilado desee que se le reparta su seguro. Un ejemplar en sobre cerrado y lacrado, será entregado al Sindicato y el segundo quedará en poder del interesado, no debiendo por ningún concepto ser abierto sino por demencia o muerte del trabajador o del jubilado, en el cual caso, en un acto que tendrá verificativo en las oficinas de las compañías, a donde se traerán los sobres correspondientes, los representantes de las partes abrirán éstos a fin de poder dar cumplimiento a las estipulaciones de esta Cláusula. Si el trabajador o el jubilado no hubieren entregado su carta designataria, su seguro sindical se repartirá, llegado el caso, como se establece en el primer párrafo de la fracción VI de la Cláusula 62. Las cartas designatarias podrán reformarse por sus

autores cuando lo deseen, quedando ellos obligados a canjear las cartas canceladas por las nuevas, debidamente requisitadas.

CLAUSULA 62: COMPENSACION POR ANTIGUEDAD:..... VI... CASOS DE MUERTE: En los casos de separación por muerte de trabajadores que sean miembros del Sindicato, las Compañías entregarán a éste el saldo de la compensación por antigüedad, para que lo distribuya de acuerdo con las prescripciones de las leyes aplicables.

En cuanto al fondo de ahorro, en caso de fallecimiento del trabajador, en la Cláusula 106 fracción IV se estipula lo siguiente:

CLAUSULA 106: FONDO DE AHORRO:
VI. Las Compañías entregarán al Sindicato, dentro de un plazo máximo de cinco días laborables, contados a partir de la fecha en que lo soliciten, las cantidades que resulten de conformidad con lo anterior, en caso de fallecimiento del trabajador o jubilado. El Sindicato deberá enviar a las Compañías en su oportunidad, copia de las diligencias que haya practicado y de los recibos de las cantidades entregadas a los beneficiarios.

El Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos establece lo siguiente:

CLAUSULA 133: Para el pago de las prestaciones señaladas, el trabajador, designará como beneficiarios al cónyuge y a los hijos que económicamente

hubiesen dependido del trabajador, para que reciban por lo menos el 50% de dichas prestaciones, y podrá disponer libremente del otro 50%.

Cuando carezca de cónyuge o hijos que hubiesen sido sus dependientes, el trabajador podrá disponer libremente del 100% y designará a los beneficiarios que consideré conveniente.

En caso de que el trabajador no hubiere designado beneficiarios, el patrón por conducto de la Aseguradora Hidalgo, S. A. pagará el 50% del seguro de vida y de la prima de antigüedad, y directamente los salarios y prestaciones pendientes de pago y el 100% de la pensión post-mortem, a su cónyuge e hijos registrados en el censo médico, y al término de un año de no existir juicio laboral interpuesto en contra del patrón demandando estos conceptos, se liquidarán las prestaciones restantes. En caso de reclamación de posibles derechos, el patrón suspenderá el pago de la pensión post-mortem.

Si el trabajador hubiese omitido señalar el tipo de pensión post-mortem, los beneficiarios designados o la cónyuge e hijos registrados en el censo médico, podrán seleccionar libremente la que mejor les convenga.

En caso de fallecimiento de alguno de los pensionistas, el porcentaje correspondiente, se distribuirá entre

los restantes hasta completar el plazo o tipo de pensión post-mortem escogida.

Dicha pensión se dejará de pagar antes de que transcurra el plazo elegido, en el caso de que todos los beneficiarios fallezcan.

El patrón se obliga a proporcionar las formas de declaración de beneficiarios, para que el trabajador al momento de suscribir su tarjeta de trabajo de planta, con intervención de su representación sindical, proceda a la formulación y suscripción correspondiente.

A falta de derechohabientes registrados en el censo médico y de designación expresa de beneficiarios por parte del trabajador, se estará a lo que resuelva la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en los términos previstos por el Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

IV. RESOLUCION.

Normalmente, el resultado del procedimiento administrativo consignado en los contratos colectivos concluye con el reparto conforme a la voluntad del trabajador expresada en un contrato colectivo, de las indemnizaciones, prestaciones de carácter económico y demás derechos insolutos, que comprenden las cantidades que el trabajador hubiese generado antes de su fallecimiento, por

concepto de salarios devengados, vacaciones, aguinaldo, fondos de ahorros y cualquier otro alcance pendiente de pago.

La introducción del aspecto volitivo, que permite al trabajador usar su libre albedrío para determinar sus beneficiarios, constituye un logro eminentemente contractual y al respecto mencionamos el criterio expuesto por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR

FALLECIDO, DERECHOS 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 contractuales y el seguro mutualista por defunción, no es suficiente para que la Junta desconozca a la esposa su derecho a recibir aquellas prestaciones, en la proporción señalada por el trabajador, el hecho de que antes de contraer matrimonio con éste lo hubiera hecho con otro individuo, sino que para reconocerle ese derecho basta una sola designación de beneficiaria, en virtud de que la inserción de la voluntad del obrero para determinar beneficiarios, proporciona una solución avanzada y diferente de la establecida por la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 4722/72.- Guadalupe Vázquez Cruz y coagraviados.- 16 de enero de 1983.- 5 votos.-

ponente: María Cristina Salmoren de Tamayo. S.J.F., Séptima Epoca, vol. 49, Quinta Parte, Pág. 15, Cuarta Sala.

Al atender a la voluntad del trabajador en ningún momento se deroga la ley al respecto, ya que tan sólo se contempla como obligatoria, de aquellas prestaciones derivadas de la relación contractual laboral. Sirve de apoyo al trámite contemplado en los Contratos Colectivos analizados, en cuanto a la determinación de beneficiarios del seguro de vida y fondo de ahorro por medio de cartas designatorias, el criterio sustentado en la Tesis de jurisprudencia que a la letra dice:

SEGURO DE VIDA Y FONDO DE AHORRO, BENEFICIARIOS DE LOS DERECHOS A. REGLAS DIVERSAS PARA SU DETERMINACION. La Junta no incurre en inexacta aplicación a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, si condena al pago del seguro de vida en favor del beneficiario o beneficiarios designados por el trabajador, ya que dicha designación constituye la voluntad expresa de una persona equivalente a la voluntad testamentaria; en cambio, como el fondo de ahorro constituye una prestación que integra el salario de los trabajadores y éste no puede cederse a persona alguna bajo cualquier forma o denominación que se le dé, el derecho a reclamar por los beneficiarios el fondo del ahorro debe determinarse conforme a lo dispuesto por el Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo y al no estimarlo así la Junta incurre en inexacta aplicación a lo dispuesto por la citada ley.

Amparo Directo. 2887/78 Elvira Martínez Vda. de Fonseca y otros. 11 de febrero de 1980. 5 votos. Ponente: Julio Vargas. Srío. Jorge Landa.

Con el procedimiento establecido en los contratos para repartir los haberes de la sucesión laboral, se logra que el trabajador cobre conciencia de que tiene al alcance de su mano, la solución al problema de asegurar el destino de dichos haberes para después de su muerte. Pues si lo pactado extralege no afecta en modo o medida alguna a los derechos de uno o varios beneficiarios, sea porque queden debidamente protegidos o sea porque no los hay, el trámite administrativo deberá respetarse. En este caso existen razones de carácter social que justifican este sistema, porque al acudir al juicio sucesorio, implica para los beneficiarios gastos y costos, que aunados a su situación de por sí penosa, hace difícil y extensa en el tiempo la final determinación.

Aunque pudiera ser discutible que el observar la voluntad del trabajador constituye una decisión más propia que cumplir con lo prescrito por la ley; señala el maestro Néstor 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 del 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 contra el patrón o de los derechos que

deriven del hecho de su muerte. Claro está que en ocasiones la dependencia económica en vida es el 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 beneficiarios o sucesor que viole un derecho preferente de alimentos, judicialmente comprobado.⁴⁹

Finalmente queremos que la Ley Federal del Trabajo y las Convenciones Colectivas, previenen un nuevo procedimiento legal y administrativo respectivamente, distintos a los previstos por el derecho común. De esta forma se asientan los precedentes para la sucesión laboral, iniciándose la exploración de la materia, que seguramente en un futuro fortalecerá en la misma medida en que el propio Derecho del Trabajo se expande.

⁴⁹ - DE BUEN LOZANO. Néstor. Ob. Cit. Pág. 618.

CAPITULO V

CONTROVERSIAS

I. SOBRE EL OBJETO DEL DERECHO.

Las controversias que en torno al objeto de los derechos susceptibles de sucesión laboral, atienden a distintas razones que a continuación señalamos, según las causas que las originan.

a). En la sucesión civil, existen en ella algunos bienes o derechos que se extinguen con la muerte de su titular, debido a un carácter personalísimo, v. gr. el nombre, el derecho a recibir alimentos, etc.

Por lo que se refiere a la sucesión laboral existen también derechos que no pueden tramitarse por esa vía, ya que con la muerte del trabajador opera una extinción, v. gr. la relación laboral misma, la estabilidad en el empleo, etc. porque siendo derechos también personalísimos, nunca podrán formar parte del patrimonio hereditario.

Pero el caso es, que algunos contratos colectivos de trabajo, abusando de la libertad para contratar que se establece en la ley laboral, han incluido dentro de sus cláusulas, el derecho de designar beneficiarios laborales de su "derecho" al puesto o planta; con lo que se provocan una gran cantidad de controversias en torno al hecho. Por supuesto que el derecho referido nunca prospera, en virtud de ser, como ya se dijo, un derecho personalísimo.

b) A propósito de las prestaciones que a favor de los beneficiarios genera la muerte de un trabajador, en ocasiones, por la vía laboral se intenta hacer valer derechos sucesorios de índole civil a pesar de que las prestaciones por su propia naturaleza y razón de ser, aunque llegaran a integrar el patrimonio de un trabajador, lo son no debido a una relación jurídica de trabajo subordinado sino a otra relación que, en su caso, estaría regulada por un derecho diferente.

c) El monto de las indemnizaciones con frecuencia deriva en controversias judiciales, porque algunos contratos colectivos han rebasado el límite superior que el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo ha establecido como base para el pago de indemnizaciones. Del criterio de las siguientes tesis jurisprudenciales se desprende que en todos los casos se debe respetar la aplicación de la norma más favorable al trabajador y con mayor razón tratándose de prestaciones extralegales derivadas exclusivamente del contrato colectivo.

**RIESGOS PROFESIONALES,
DISPOSICIONES CONTRACTUALES CON BENEFICIOS
SUPERIORES A LA LEY EN CASO DE INDEMNIZACIONES**

POR. Cuando se está en el caso de calcular el monto de la indemnización que debe pagarse en los casos de riesgos profesionales, incluyendo la incapacidad temporal, procede tener como base el salario real que percibía el trabajador en el momento de sufrir el riesgo, aun cuando exceda del salario máximo que fija el artículo 294 de la Ley Federal del Trabajo, si es que las disposiciones contractuales celebradas entre el patrón y el obrero ofrecen mayores beneficios para éste que los establecidos por la Ley Laboral.

JURISPRUDENCIA

Sexta Epoca. Quinta Parte.

Vol LV. Pág 71. Amparo Directo 7078/60.- The Fresno, Company.- 5 votos.

Vol CXX. Pág 25. Amparo Directo 5276/65.-Cía Fresno, S. A.- 5 votos.

Vol CXX. Pág 67. Amparo Directo 3077/65.- Cía Fresno, S. A.- Unanimidad de 5 votos.

Vol CXX. Pág 67. Amparo Directo 3406/65.- Cía Fresno, S. A.- Unanimidad de 4 votos.

Vol CXXVI. Pág 101. Amparo Directo 2922/65.- Cía Fresno, S. A.- 5 votos.

- Apéndice 1917-1975, Cuarta Sala, Pág 193.

RIESGO DE TRABAJO, FALLECIMIENTO EN CASO DE SALARIO BASE PARA LA INDEMNIZACION. La indemnización correspondiente por muerte acaecida a un trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo, debe ser pagada con base en el salario correspondiente al día de ocurrir

el infortunio, incluyendo en él la cuota diaria y las prestaciones mencionadas en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

A.D. 6094/78.-Luciana Borrego Morales.-
28 de febrero de 1975.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja
García.- Secretario.- Juana Manuel Vega Sánchez.

- Informe de 1979, Segunda Parte, Cuarta
Sala, Pág. 114.

RIESGOS PROFESIONALES, INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJO, EN EL SALARIO PARA CALCULARLA, DEBE TOMARSE EN CUENTA EL DE EMERGENCIA. De acuerdo por lo dispuesto por el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para fijar el monto del salario deben tomarse en cuenta todos los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador, a cambio de su labor ordinaria. Por tanto, como el salario de emergencia se paga al trabajador a cambio de esa labor, debe considerarse formando parte integrante de su salario por lo que, para calcular el monto de la indemnización que debe pagarse por la muerte del trabajador, debe tomarse como base el salario que disfrutaba, aumentado con el salario de emergencia.

JURISPRUDENCIA

Quinta Epoca.

Tomo XCIX, Pág 239.- Adnón de los
Ferrocarriles Nacionales de México.

Tomo XCIX, Pág 2710.- Adnón de los
Ferrocarriles Nacionales de México.

Tomo XCIX, Pág 2710.- Adnón de los Ferrocarriles Nacionales de México.

Tomo XCIX, Pág 2710.- Adnón de los Ferrocarriles Nacionales de México.

Tomo XCIX, Pág 2710.- Adnón de los Ferrocarriles Nacionales de México.

- Apéndice 1917-1975, Cuarta Sala, Pág 19 y 197.

PRESTACIONES EXTRALEGALES, MANERA DE COMPUTARLAS. Para computar prestaciones distintas de las legales y que se derivan exclusivamente del contrato colectivo de trabajo, ya sea individual o colectivo, se requiere distinguir dos situaciones; si las partes son omisas respecto de la fijar el monto, deben computarse de acuerdo con el salario diario integrado en los términos del Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo; si establecen una base distinta, ya sea inferior o superior, debe estarse a lo pactado en el contrato, sin que por ello se desconozca la definición legal del salario, ni se lesione derecho alguno del trabajador, ya que, por tratarse de prestaciones extralegales, se puede pactar válidamente el contenido de las mismas, ya sea fijando cantidades globales, o bien estableciendo las bases para computarlas.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. LXV, Pág.26.- A.D. 8268/61.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXV, Pág.26.- A.D. 6402/61.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXVII, Pág.23.- A.D. 1644/61.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Unanimidad de 5 votos.

Vol. LXVII, Pág.23.- A.D. 1814/62.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXVI, Pág.21.- A.D. 2562/63.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Unanimidad de 5 votos.

d) La sucesión laboral constituye un derecho de excepción cuyas normas y reglas son independientes de cualquier otra rama del Derecho, por lo que el Código Civil no tiene injerencia alguna en su regulación.

A pesar del beneficio social que proporciona la sucesión laboral, su regulación ha quedado a la zaga respecto de la sucesión civil, ya que, mientras que en la ley laboral apenas y se contempla en algunos Artículos dispersos en todo el ordenamiento legal; en el Código Civil se establece de manera clara y precisa la regulación de la figura jurídica de la sucesión.

La escasa reglamentación de la sucesión laboral repercute en su eficacia y consecuentemente en la problemática laboral; pues, al no establecer conceptos, parámetros y límites, se originan controversias que se presentan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 1281 de nuestro Código Civil preceptúa: " herencia es la sucesión en todos los bienes del

difunto y en todos sus derechos y obligaciones que no se extinguen por la muerte ". Con este artículo queda precisado que se transmiten a título de herencia, las deudas que el de cujus hubiera contraído en vida, teniendo el heredero la obligación de responder de las cargas de la herencia hasta donde alcance la cuantía de los bienes que hereda (art. 1284 del C.C.).

Como la ley laboral adolece de la falta de una norma equivalente, que determine los bienes, derechos y obligaciones susceptibles de ser transmitidos por la vía de la sucesión laboral, las controversias en este caso se originan cuando se intenta que los beneficiarios del trabajador fallecido, respondan de las deudas contraídas en vida del obrero frente al patrón. Pero el patrimonio hereditario laboral no comprende las obligaciones y débitos del trabajador, lo cual sería contrario a los fines del Derecho del Trabajo que se proponen brindar protección al trabajador y a su familia.

La Suprema Corte de la Nación, ha resuelto el problema de la siguiente manera:

PETROLEOS, SEGURO DE VIDA DE LOS BENEFICIARIOS NO RESPONDEN DE DEUDAS CONTRAIDAS CON EL PATRON. El seguro de vida no se ha establecido en favor del trabajador sino de sus beneficiarios que él designare o de las personas que, de acuerdo a la Ley Laboral, tuvieran derecho a cobrarlo, según lo que previene la Cláusula 147 del Contrato Colectivo de Trabajo de la industria petrolera: de manera que los beneficiarios de dicho seguro lo único que

adquieren, a la muerte del asegurado, es el derecho a cobrar el importe de aquél y no contraen, al propio tiempo, la obligación de responder de las deudas que hubiese tenido el trabajador con el patrón, es decir, no son causahabientes del obligado ni pasa a su patrimonio el importe del seguro a título de herencia y, por ende, no les resulta aplicable el principio consignado en el artículo 1284 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, que dispone " El heredero adquiere a título universal y responde de las cargas de la herencia hasta donde alcance la cuantía de los bienes que hereda". Además de que, tratándose de beneficiarios familiares del trabajador no son responsables de las deudas de éste, en atención a la fracción XXIV del artículo 123 Constitucional.

A.D. 852/72.- Petróleos Mexicanos.- 12 de mayo de 1972.- 5 votos.- Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

- S.J.F. Séptima Época, Vol. 41, Quinta Parte, Cuarta Sala, Pág. 27

e) Otro caso que suele presentarse, es el referente a ciertos derechos extralegales, como los derivados de los seguros de vida, en los que se suscita controversia en torno a la competencia para conocer y dirimir el problema, argumentándose que corresponde a los juzgados civiles conocer del asunto, por considerar el seguro de vida dentro de los contratos mercantiles.

En tanto que dichos seguros hubieren sido el resultado de un convenio que forme parte de un contrato o de

una relación de trabajo, no debe aplicarse por ningún motivo, otro ordenamiento legal distinto a la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto compete a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el conocer y emitir el laudo correspondiente que recaiga sobre el titular y beneficiario del seguro de vida.

f) Cuando se pretende asimilar las prestaciones que emanan del contrato colectivo de trabajo a las que surgen directamente de la Ley, se origina otra problemática: el tiempo que tienen los beneficiarios para hacer valer sus derechos es distinto en cada caso, por lo que conviene hacer la distinción con el objeto de determinar la prescripción que le es aplicable a la acción que se tiene en uno y otro caso.

La acción de los beneficiarios en casos de muerte por riesgos de trabajo prescriben en dos años, según lo dispone el artículo 519 en su fracción II de la Ley Federal del Trabajo. En cambio las acciones para reclamar el derecho a las prestaciones contenidas en los contratos colectivos, incluyendo las referentes a la sucesión laboral prescriben en un año.

SEGURO DE VIDA, PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL DE LAS ACCIONES DERIVADAS DE . A la acción de pago de póliza de seguro de vida, pactado en el contrato colectivo que rige las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, le es aplicable para la prescripción el término de un año que señala el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el ejercicio de ese derecho se deriva de las relaciones de trabajo.

A. D. 6544/79.- Vicenta Guerrero Lara.- 5 de junio de 1980.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: José Moisés Calleja García .- Secretario.- Juan manuel Vega Sánchez.

- Informe 1980, Segunda Parte. Cuarta Sala, Pág. 85.

II.- SOBRE EL TITULAR.

a) El juicio sucesorio laboral es una lucha entre presuntos beneficiarios laborales, con el propósito de que la Junta de Conciliación y Arbitraje los declare formalmente y les conceda, mediante laudo, el disfrute de los derechos hereditarios en juego, sea de manera única o de manera compartida.

Eventualmente se verá aparecer como accionante a un patrón, aunque, por el contrario, normalmente es llamado al juicio como demandado, como responsable de un crédito integrador del patrimonio hereditario al igual que lo serían otros sujetos, tales como sindicatos, aseguradores, etc.

b) Las demandas que en contra de los sindicatos se presentan, generalmente se deben a que en ocasiones, el patrón realiza el pago por concepto de indemnización por muerte del trabajador, con mediación del sindicato, ocurriendo muchas veces que éste entrega indebidamente el monto de la indemnización a personas ajenas a las señaladas por la ley laboral en su artículo 501.

Los beneficiarios del trabajador, poseen un derecho personal, por lo que el patrón no se libera de su obligación cuando hace entrega de la cantidad correspondiente a la indemnización al sindicato y será responsable del pago indebido que resulte de esta acción.

Al respecto mencionamos las siguientes tesis de jurisprudencia:

SEGURO DE VIDA CONTRACTUAL, OBLIGACION DEL PATRON AL PAGO DEL. De acuerdo con la Cláusula 147 del Pacto Colectivo que regula las relaciones obrero patronales entre Petróleos Mexicano y el Sindicato correspondiente, el obligado a cumplir con esa cláusula en lo que respecta a cubrir el Seguro de Vida del beneficiario o beneficiarios del trabajador fallecido es Petróleos Mexicanos, por lo que no se puede convenir con el Sindicato para hacer el pago a quien indique éste, aún convirtiéndose en aval el mismo Sindicato en caso de un pago indebido, pues la indicada obligación de la empresa constituye a su vez un derecho personal del beneficiario o beneficiarios del trabajador, por lo que acorde con el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo.

A.D. 6938/77.- Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 1.- 23 de agosto de 1978.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Nuñez.

- Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 57.

FALLECIMIENTO, PRESTACIONES A QUIEN SEÑALA EL ARTICULO 501 DEL TRABAJO EN CASO DE. Las personas beneficiarias derivadas de una relación de trabajo, que termina por muerte del trabajador lo son únicamente aquéllas que en forma expresa señala el artículo 501 de la Ley Laboral, en consecuencia, el patrón al pagar deberá cerciorarse que el importe de la prestación legal la reciba la persona que tiene derecho a ella y no ninguna otra, a pesar de la designación que al respecto haga el trabajador, pues de no hacerlo así el patrón, no puede considerar cubierta o pagada la prestación a la persona que tiene derecho.

A.D. 1039/80.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 11 de agosto de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

- Informe de 1980, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 53.

c) El patrimonio hereditario laboral comprende las prestaciones y derechos que hayan integrado un activo a favor del trabajador, tales como salarios devengados, prima vacacional y de antigüedad, incapacidades, etc. Pero existen otros bienes y derechos que se generan precisamente con motivo del deceso del trabajador y los cuales, por supuesto, nunca pudieron haber sido disfrutados por éste v.gr. la indemnización y el seguro de vida.

Pero la controversia que con mayor frecuencia se presenta, en cuanto al titular del derecho a recibir el haber hereditario laboral, es la derivada de la doble

reglamentación de la figura jurídica de la sucesión laboral. Esto es, cuando existiendo un contrato colectivo que permita que el trabajador determine sus beneficiarios y el derecho contemplado se ha hecho vigente; al presentarse personas que crean tener el carácter de beneficiarios; hay entonces un conflicto en razón de que se deberá determinar cual de los dos procedimientos es el indicado para seguir y la proporción relativa correspondiente.

La legislación laboral no contempla una distinción entre dos clases de derechos; que en la realidad jurídica tienen también orígenes distintos: en un caso la Ley y en el otro el contrato colectivo. En consecuencia, constantemente se plantean problemas en torno a esta laguna jurídica.

Como hemos mencionado, el seguro de vida es una prestación que se encuentra como un logro sindical consagrado dentro de los contratos colectivos de trabajo. Consecuentemente la Ley Federal del Trabajo no establece el procedimiento para designar beneficiarios de ésta prestación contractual. La controversia surge cuando los beneficiarios legales señalados expresamente en el artículo 501 de la ley laboral pretenden reclamar para sí, el derecho del cobro del seguro de vida cuando no ha sido ésta la voluntad del trabajador fallecido.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dado una solución, que a nuestro juicio, debiera ser incorporada a la Ley Federal del Trabajo, para adecuar la norma a la imperante realidad social y laboral.

Jurisprudencialmente se distinguen dos situaciones: si la prestación objeto de controversia, emana de la Ley Federal del Trabajo, debido a una interpretación lógica y teleológica, para el pago y determinación de beneficiarios del trabajador fallecido, debe respetarse el orden establecido en el artículo 501 del citado ordenamiento legal. Si la prestación se obtuvo como una conquista contractual debe respetarse la voluntad del trabajador para designar beneficiarios de dicha prestación.

De esta manera quedan protegidos los deudos del trabajador fallecido sin dejar de considerar su voluntad en la determinación de sus beneficiarios. Esta solución se desprende de las siguientes tesis jurisprudenciales:

PRIMA DE ANTIGUEDAD Y SEGURO DE VIDA. SON PRESTACIONES DISTINTAS. La prima de antigüedad es una prestación derivada de la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 1o. de mayo de 1970 y el Seguro de Vida es una prestación que emana del Contrato Colectivo de Trabajo, la citada prima de antigüedad es una prestación que corresponde a los trabajadores de planta por compensación al servicio prestado y el Seguro de Vida es una prestación establecida que se otorga para los beneficiarios de los trabajadores de planta; y el importe de la repetida prima de antigüedad puede ser disfrutado por los propios trabajadores, el de la póliza del Seguro de Vida únicamente se hace efectivo a la muerte del trabajador. Así pues, se trata de dos prestaciones distintas, de conformidad con lo establecido por la fracción VI del

artículo 162 de la invocada Ley Laboral, en la que clara y terminantemente se dispone que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda y, entre esas otras prestaciones se encuentra, indudablemente, la relativa al Seguro de Vida, misma que, sólo se hace efectiva a los beneficiarios del trabajador que fallece.

SEGURO DE VIDA Y FONDO DE AHORRO, BENEFICIARIOS DE LOS DERECHOS A. REGLAS DIVERSAS PARA SU DETERMINACION. La Junta no incurre en inexacta aplicación o lo establecido en los artículos 775, 776 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo si condena al pago del seguro de vida en favor del beneficiarios o beneficiarios designados por el trabajador, ya que dicha designación constituye la voluntad expresa de una persona, equivalente a la voluntad testamentaria; en cambio, como el fondo de ahorro contituye una prestación que integra el salario de los trabajadores y éste no puede cederse a persona alguna bajo cualquier forma o denominación que se dé, el derecho a reclamar por los beneficiarios el fondo de ahorros debe determinarse conforme a lo dispuesto en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo y al no estimarlo así la Junta incurre en inexacta aplicación a lo dispuesto por la citada Ley.

A.D. 2887/68.- Elvira Martínez Viuda de Fonseca y otros.- 11 de febrero de 1980.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

- Informe 1980, Segunda parte, Cuarta Sala, Págs. 86 y 87.

PETROLEROS SEGURO DE VIDA DE LOS ASCENDIENTE NO DESIGNADO COMO BENEFICARIO.

Si bien es cierto que el artículo 501, fracción II de la Ley federal del Trabajo, expresa que tienen derecho a recibir el pago de indemnización por muerte, los ascendientes dependientes económicos, concurriendo con la viuda o el viudo y los hijos menores de dieciséis años y mayores de esa edad, en los términos y proporciones que el propio precepto invoca, también es cierto que esta disposición contempla los casos de muerte por riesgo profesional y el pago que se hace es por concepto de indemnización a los dependientes del trabajador fallecido, diversos al pago estipulado por la cláusula 147 del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, que por concepto de seguro de vida debe cubrirse al beneficiario o beneficiarios que el trabajador designe en las formas especiales que para tal efecto suministra el patrón, estipulándose también en esa cláusula que para el caso de que no existiera beneficiarios designados expresamente, se estaría a lo que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo; y si en la declaración de beneficiarios al fondo de ahorro y seguro de vida de los trabajadores de planta de Petróleos Mexicanos, a que se refiere la cláusula citada, se designa un beneficiario determinado para recibir el 100% de ambas prestaciones, en esas condiciones, aún cuando el ascendiente acredite que el trabajador fallecido era su hijo y que dependía de él, al no ser designada expresamente como beneficiaria, carece de derecho para reclamar el pago de un seguro de vida, y al no tratarse de un fallecimiento por riesgo profesional, no es aplicable lo que dispone, al respecto, la Ley Federal del Trabajo.

A.D. 550/72.- Tinidad Salazar.- 4 de mayo de 1972.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

- S.J.F., Séptima Epoca, Vol. 41, Quinta Parte, Cuarta Sala, Pág. 26.

Unicamente cuando el trabajador no ha expresado su voluntad en lo concerniente en la designación de beneficiarios del seguro de vida, se atenderá lo establecido en este rubro en la Ley federal del Trabajo.

PETROLEROS. SEGURO DE VIDA DE LOS DESCENDIENTES NO DESIGNADOS COMO BENEFICIARIOS. Conforme a lo establecido en la cláusula 147 del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales entre Petróleos Mexicanos y sus trabajadores, se establece que en caso de que el trabajador de planta no designe beneficiarios expresamente para que se le cubra el seguro de vida en caso de fallecimiento, se estará a lo que resuelva la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo establecido en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que para demostrar que se tiene derecho al pago del seguro de vida, tratándose de hijos del trabajador Petrolero, debe acreditarse, de conformidad con lo dispuesto en la fracción I del precepto antes invocado, que son menores de dieciséis años, o bien que siendo mayores de edad tienen una incapacidad del cincuenta por ciento o más.

A.D. 4069/73.- Petróleos Mexicano.- 10 de enero de 1974.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Epoca, Vol. 41, Quinta Parte, Pág. 26.

- S. J. F., Séptima Epoca, Vol. 66, Quinta Parte,
Cuarta Sala, Pág.39.

d) Los bienes que pueden transmitirse por sucesión laboral, derivan de 3 clases de prestaciones: en dinero, en servicio y en especie.

Las prestaciones de carácter económico, constituyen la forma más generalizada de transmitir el haber patrimonial hereditario. Estas prestaciones comprenden, en primer lugar: aquéllos derechos que siendo de exclusiva índole económica no fueron hechos valer por el propio trabajador antes de su fallecimiento, v.gr. salarios devengados, primas vacacionales y de antigüedad, etc. En segundo término la indemnización señalada en los artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo. Por último es susceptible de ser valorado en dinero la prestación consignada en los contratos correspondiente sobre el seguro de vida.

Por otro lado, en algunos contratos colectivos se regula el proporcionar asistencia médica a los deudos y dependientes económicos del trabajador fallecido. Lo que constituye una prestación en servicio susceptible de ser transmitida por sucesión laboral. Por ser ésta una prestación extralegal debe respetarse la voluntad del obrero, quien en vida designará a las personas que tendrán derecho después de su muerte a recibir este beneficio. Sólo en caso de no existir comprobante de dicha designación se considerarán beneficiarios

de esta prestación a los señalados por el artículo 501 de la ley laboral.

Así resuelve esta controversia la jurisprudencia siguiente:

BENEFICIARIOS, DEL SERVICIO MEDICO, FALTA DE DESIGNACION DE, POR LOS TRABAJADORES (CLAUSULA 148, FRACION III, PARRAFO QUINTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO). Conforme a la cláusula 148, es menester que el trabajador designe beneficiarios, para que estos reciban en caso de su muerte el servicio médico durante el término de dos años; mas como en dicha disposición contractual no se sanciona la falta de esta designación con la pérdida del derecho a la percepción de que se trata, en perjuicio de los dependientes económicos del trabajador fallecido, la omisión en que éste incurrió debe suplirse mediante la aplicación de los dispositivos legales correspondientes, lo que no puede estimarse contrario a los intereses de la demandada ni desvirtuarse de lo esencialmente convenido en la cláusula referida, dado que el espíritu de la misma fue crear una prestación por postmortem en beneficio de los dependientes económicos del trabajador, que al aceptarla la empresa se obligó a proporcionar ese beneficio.

A.D. 3030/80.- Margarita Guerra Pérez.- 10 de noviembre de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretaria: María Yolanda Múgica García.

Precedente:

A.D.- 4883/75.- María Guadalupe Rodríguez Martínez.- 5 de julio de 1976.- Unanidad e votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secreatrio: Moisés Duarte A.

- Informe 1980, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 41.

SERVICIO MEDICO, BENEFICIARIOS

DEL. Si bien es cierto que de acuerdo con la cláusula 147 del contrato colectivo de trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato respectivo, sólo tiene derecho al servicio médico que la misma señala, los beneficiarios expresamente designados por el trabajador, en las formas especiales que le proporicona el patrón, y los familiares registrados en el censo médico en caso de que el propio trabajador no hubiera designado beneficiarios, también lo que es por los términos en los que está redactada dicha cláusula debe entenderse que si el patrón dejó de proporcionar al trabajador la forma referida. el servicio médico debe prestarse a las personas que indica el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, por ser ellos a los que en principio trata de proteger la expresada disposición contractual.

Amparo directo 29601/78.- Martina Santiago Rodríguez.- 16 de agosto de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponete: David Franco Rodríguez.- Secretario: Salvador Tejada Cerda.

c) Las prestaciones que se transmiten por la vía de la sucesión laboral pueden ser también en especie v. gr. canasta básica de alimentos, despensa, o un bien inmueble. Las controversias que se suscitan en este último caso son más complejas, en virtud de existir doble reglamentación que recae sobre la misma prestación.

Esto es, la Ley del INFONAVIT faculta al trabajador para que manifieste libremente, ante el propio instituto su voluntad para designar beneficiarios; mismos que a la muerte del trabajador quedarán libres de las obligaciones, gravámenes o limitaciones que en ese momento existieran en favor del Instituto y además se les transmitirá el título de propiedad del bien inmueble.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo, al referirse a la cobertura del mismo seguro a cargo del instituto, establece en su artículo 145. Los créditos que se otorgan por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libre al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de domino a favor del citado organismo.

El problema se presenta cuando no coinciden los beneficiarios señalados por el propio trabajador en el "testamento social" con los establecidos por el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo. La solución que para este caso, se deduce de la Ley del INFONAVIT debiera ser establecida con mayor precisión y claridad dentro de la ley laboral vigente, de esta forma se evitarán verdaderos problemas en la adjudicación de estos bienes inmuebles que en su mayoría de casos, representan para el trabajador y su familia la base de todo su patrimonio.

El ordenamiento legal que regula al INFONAVIT, dispone que, en caso de existir controversia entre

supuestos beneficiarios, se limitará exclusivamente a la liberación de las cargas y gravámenes que a su favor tuviera el propio Instituto; absteniéndose de adjudicar el inmueble a persona alguna.

Nuevamente la solución es la misma: por ser la habitación un derecho en favor del trabajador obtenido en virtud de la relación de Trabajo, por aplicación a la Ley Federal del Trabajo y ordenamiento legal del INFONAVIT, en caso de existir controversia entre los beneficiarios del bien inmueble designados por el trabajador en el llamado "testamento social" y los beneficiarios legales contemplados por la ley laboral en su artículo 501; deberá prevalecer el orden de prelación de beneficiarios fijado por esta última.

" En el derecho sucesorio laboral y derecho de los beneficiarios, la Ley sustituye la voluntad del trabajador, estableciendo el orden de prelación conforme al cual se van a destinar las prestaciones no pagadas al trabajador y a las cuales tenía derecho y que deberán percibir según el orden legal establecido en el artículo 501, el cual contempla 2 elementos, la relación familiar y la dependencia económica ".⁵⁰

En relación a los titulares del derecho a la sucesión laboral, existen distintas controversias que se originan a partir del criterio que la Ley establece para determinar beneficiarios. El problema se hace vigente con distintas consecuencias dependiendo del sujeto a quien afecte.

50.- DAVALOS, José .Derecho del Trabajo I. Tercera ed. Ed. Porrúa. México 1990. Pág. 416.

e) En primer lugar el artículo 501 en su fracción I determina: tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

1. La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora o trabajador y que tenga una incapacidad del 50% o más.

La Ley, como ya se comento no da el mismo trato a la viuda que al viudo, pues requiere de este último una incapacidad de al menos el 50% para que tenga derecho a recibir la indemnización. Independientemente de lo injusto que resulta, esta disposición provoca controversias que con cierta regularidad se resuelven a través de laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El viudo, aunque no compruebe incapacidad alguna, se presenta concurriendo con hijos y ascendientes al pago de la indemnización por creerse titular de este derecho. Aparentemente quedaría excluido como beneficiario en virtud del texto legal mencionado; pero en la práctica, si no se presenta alguna prueba que determine que el viudo no dependía de la trabajadora fallecida, se le permite al cónyuge varón supérstite que participe en la aplicación de la indemnización.

Pero la injusticia se consuma cuando se comprueba que el esposo no dependía de la trabajadora fallecida dejándole fuera de todo derecho a recibir la indemnización.

f) El caso de los hijos mayores de 16 años que no sufren ninguna incapacidad, es similar al ya señalado; es decir, debe también comprobarse que no dependían económicamente del trabajador fallecido para que se les pueda negar el derecho a la indemnización.

Como la indemnización legal, de cualquier forma debe ser entregada por el patrón, éste generalmente no tiene interés en pugnar porque se compruebe quién de los presuntos beneficiarios tiene en realidad derecho al pago referido. Lo normal es, que sean los mismos beneficiarios los que presenten las pruebas al respecto.

La ley laboral debiera permitir que, una vez quedando debidamente protegidos los dependientes económicos al adjudicarles el 50% de la indemnización, el otro 50% restante podría repartirse libremente, pudiendo quedar como beneficiarios tanto el esposo en perfecto estado de salud, como los hijos mayores de 16 años en las mismas circunstancias.

Este ordenamiento legal quedaría justificado porque, tratándose del esposo, es éste quien al faltar su cónyuge, queda al frente de la responsabilidad económica de mantener a la familia; aunque estuviera apto para el trabajo, sería prudente y oportuno que él contara, además del propio salario resultado de su trabajo, con el ingreso derivado de la indemnización que por la muerte de su esposa obtuviera para hacerle frente a la ya de por sí penosa situación.

Tratándose de los hijos mayores de 16 años que no sufren incapacidad, el precepto que les permitiera aparecer como beneficiarios de la indemnización, se justifica en razón de que frecuentemente, quien recibe el mayor beneficio del trabajo de una persona son los hijos, a los cuales se les brinda la oportunidad de estudiar gracias al ingreso que el trabajador recibe a cambio de su esfuerzo. Al faltar el jefe de la familia se vería seriamente afectada la economía familiar, en tal caso un hijo se vería en la necesidad de trabajar para aportar en los gastos familiares debiendo optar muchas veces por abandonar sus estudios.

Si se permitiera al trabajador designar un 50% de la indemnización con toda libertad, se abriría más el campo de posibilidades para que el beneficio recayera sobre los hijos que sin depender económicamente del trabajador, requieran de un apoyo económico extra para concluir sus estudios. A su vez, esta determinación influiría en la economía nacional, pues es bien sabido que a mayor preparación intelectual, mayores oportunidades de trabajo y mejor calidad de vida para el trabajador y su familia, que, finalmente es el principal objetivo que persigue el Derecho del trabajo.

La norma que proponemos de permitir que el trabajador designe libremente beneficiarios del 50% de la indemnización que a su muerte de hace vigente, tendría su excepción cuando dicha indemnización legal concurriera con prestaciones contractuales equivalentes al seguro de vida, en cuyo caso, el trabajador únicamente podría disponer de estas

prestaciones y el monto total correspondiente de acuerdo a los criterios que en la actualidad se señalan en la legislación laboral.

g) Los ascendientes también concurren como titulares del derecho al cobro de la indemnización. Por disposición legal, ellos no tienen la obligación de probar su dependencia económica, reafirmando esta postura la jurisprudencia que al respecto se ha emitido y que alcanza a los demás familiares inmediatos del trabajador fallecido.

El criterio que la Suprema Corte de Justicia establece en cuanto a la carga de la prueba de la dependencia económica, a nuestro juicio, debiera ser incluido en un precepto legal que estableciera expresamente que tanto el cónyuge supérstite, como los hijos y los ascendientes, tienen la presunción salvo prueba en contrario, de la dependencia económica. Con esto evitarían algunas controversias en cuanto al titular del derecho a la indemnización legal por muerte del trabajador.

El criterio jurisprudencial es el siguiente:

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO, PRESUNCION A SU FAVOR DE LA DEPENDENCIA ECONOMICA. Conforme al artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, fracción I, tienen derecho a recibir la indemnización en caso de muerte del trabajador, la viuda del mismo y los hijos menores de 16 años, así como también los

mayores de la indicada edad si tienen una incapacidad del 50% o más, por lo que si acredita en juicio los precisados caracteres, la Junta no causa agravio si no estudia probanzas referentes a la dependencia económica de las referidas personas, toda vez que las mismas tienen a su favor dicha presunción.

A.D. 694/83.- Juana Tapia Vda. de García.- 21 de febrero de 1983.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Procedente:

A.D. 187/79.- Rafaela Villegas.- 4 de julio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario Joaquín Dzib Nuñez.

Sositene la misma tesis:

A.D. 5227/79.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 31 de octubre de 1970.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Joaquín dzib Nuñez.

- informe 1983, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 31.

INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR, DERECHO DE LOS ASCENDIENTES A CONCURRIR EN LA. No es razón válida para negarle a los ascendientes el derecho a que se refiere la fracción II del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, la relativa a que no hayan probado su dependencia económica en el juicio laboral, pues lo que debe probarse por la parte contraria es que no dependían económicamente del trabajador fallecido.

A.D. 1242/74.- Inés García Viuda de Cerón.- 24 de abril de 1975.- 5 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

- Boletín S.J.F. Séptima Época, Vol. 76, Quinta Parte, Cuarta Sala, Pág. 17.

h) en cuanto a las reformas de la Ley Federal del Trabajo, que permiten la concurrencia de dos o más concubinas a la repartición de la indemnización, pues ahora no hay la limitante, podemos señalar que constantemente se plantean problemas de esta índole ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que bien podría pensarse que las reformas lejos de beneficiar, suscitan nuevas controversias en cuanto al titular del derecho a la indemnización.

Pero los problemas que surgen de este acto legislativo, tienen su razón de ser y encuentran justificación porque el Derecho del Trabajador como parte del Derecho Social, intenta proporcionar protección a los dependientes económicos del trabajador fallecido sin importar su origen moral de los mismos, evitándose con ello un problema social de índole económico, pues se busca que la sociedad proporcione fuentes de ingresos precunarios al patrimonio de los trabajadores y a sus dependientes económicos nunca, por el contrario, eliminar dichas fuentes.

i) El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción V faculta al Instituto Mexicano del Seguro Social para acudir al proceso jurisdiccional sucesorio, a recoger un haber patrimonial carente de beneficiario laboral que se ostente como titular del mismo.

El I.M.S.S. es llamado en calidad de ente sucesor o heredero y no como beneficiario en su sentido de dependiente económico, por lo que antes de tomar su lugar equivalente a la Beneficencia Pública en la sucesión civil, debiera ser considerada por la ley, la posibilidad de que el trabajador designara que sin encontrarse en los supuestos legales, pudiera a juicio del trabajador, designar a quien considere necesitado del ingreso económico derivado de la mencionada indemnización.

j) El fisco, en tanto que la transmisión de los derechos pecunarios de índole económico cause un impuesto está en su legítimo derecho de hacer acto de presencia. Es un tercero interesado, y no existe razón para impedirle el acceso a las Juntas, para defender sus derechos.

El origen de las controversias en torno a la figura jurídica de la sucesión laboral, se encuentra en la misma fuente: la reglamentación jurídica laboral es insuficiente para colmar las lagunas existentes en relación a la muerte del trabajador y el procedimiento a seguir para la transmisión y creación de derechos en favor de sus beneficiarios.

No obstante que la Ley Federal del Trabajo plantea algunos lineamientos básicos de la sucesión laboral, a nuestro juicio, se requiere de una adecuación dinámica de la norma a la realidad social que coadyuve a perfeccionar y a depurar nuestro sistema jurídico laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Con base en el artículo 25 fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo el trabajador puede incluir dentro del contrato individual de trabajo, la cláusula que le permite elegir a sus beneficiarios en caso de fallecimiento.

SEGUNDA: Cuando un trabajador inicia una relación laboral sin la existencia de un contrato individual de trabajo, el patrón está obligado a respetar además de los derechos que la ley emanan, todas las cláusulas contenidas en el contrato colectivo de trabajo, entendiéndose implícito el derecho que el trabajador tuviera de elegir a sus beneficiarios.

TERCERA: En materia laboral los efectos jurídicos que se originen a consecuencia de la muerte de un trabajador, operan de forma independiente y autónoma de las reglas generales que se siguen para la transmisión del patrimonio por la vía de la sucesión civil.

CUARTA: Por ser autónoma y propia de cualquier otra rama del Derecho, la figura de la sucesión laboral encuentra un procedimiento especial, basado en normas propias

contenidas en distintos ordenamientos legales, los cuales fundamentan los lineamientos en la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA: Las normas establecidas en distintos ordenamientos legales, que impiden al cónyuge varón y al concubinario la pensión por muerte de su cónyuge, atenta contra el principio de igualdad jurídica consignado en nuestra Constitución.

SEXTA: Como un adelanto en nuestro sistema de seguridad social, la ley del ISFAM permite la libre designación de beneficiarios, colocando en igualdad jurídica tanto al hombre como a la mujer, pues en caso de que una asegurada muera sin hacer la designación, se faculta al cónyuge varón o concubinario para recibir la asignación derivada de la muerte de la asegurada.

SEPTIMA: La ley del INFONAVIT, establece un procedimiento novedoso se sucesión laboral que faculta al trabajador para designar beneficiarios en el acto mismo de otorgamiento del crédito del bien inmueble, concediéndole al Instituto una función fedativa equivalente a la desempeñada por el notario público en la sucesión civil.

OCTAVA: Algunos contratos colectivos, extendiéndose en la adquisición de nuevos y mejores derechos para los trabajadores, han incluido dentro de sus cláusulas la

voluntad del trabajador como elemento decisivo del destino de la indemnización y de las prestaciones referidas a su muerte.

NOVENA: Actualmente son los contratos colectivos los que colman la laguna legal y evitan la aplicación analógica de la ley en torno a la muerte de un trabajador cuando su causa no se encuentra en un riesgo de trabajo. Pero al ser su campo de acción muy limitado, pues se concreta tan sólo a la empresa que lo celebre, es necesario que la Ley Federal del Trabajo contemple una reglamentación genérica para el caso de muerte del trabajador en cualquiera de sus cualificaciones, con lo cual se verían favorecidos los beneficiarios en la aplicación expedita de la ley.

DECIMA: Existe una tendencia a superar, a través de los instrumentos de contratación colectiva, la protección contenida en las Leyes de la Seguridad Social y en la Ley Federal del Trabajo, otorgada a los beneficiarios del trabajador que fallece respecto a la indemnización y en los gastos funerarios, tanto en su monto como en la cobertura del riesgo.

DECIMA PRIMERA: Por disposición contractual el trabajador tiene derecho a designar al beneficiario del seguro de vida y por ser una prestación independiente de cualquier otra que se otorgue en virtud de las leyes laborales, se dejan a salvo los derechos de los beneficiarios legales.

DECIMA SEGUNDA: La ley laboral restringe el margen para que el trabajador manifieste su voluntad respecto a la designación de beneficiarios. El criterio que se mantiene y predomina es el de dependencia económica con la que eventualmente concurren los vínculos familiares.

DECIMA TERCERA: El procedimiento jurisdiccional que se lleva a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se realiza cuando fallece un trabajador sin haber efectuado designación de beneficiarios en un contrato de trabajo, o cuando habiéndose hecho, exista controversia entre los supuestos beneficiarios.

DECIMA CUARTA: El laudo que recae sobre un juicio sucesorio laboral, es declarativo de beneficiarios y constitutivo de sus derechos hereditarios, pues por un lado, reconoce quien o quienes acreditan vinculación con el trabajador fallecido y, por el otro lado, determina la existencia de un patrimonio hereditario laboral a repartir. Para el patrón el laudo constituye un instrumento público de liberación.

DECIMA QUINTA: Proponemos la creación de una norma laboral, que permita al trabajador disponer libremente del 50% de la indemnización que por muerte se otorga en virtud de la Ley Federal del Trabajo. La única salvedad a la norma se presentaría cuando el trabajador, además de la indemnización legal, contará con prestaciones contractuales equivalentes al seguro de vida: en tal caso sólo podría disponer de estas últimas.

DECIMA SEXTA: La Ley Federal del Trabajo requiere una adecuación normativa a la realidad social que en la actualidad se presenta en la sucesión laboral, por lo que sería conveniente la inclusión de un capítulo especial que regulara esta materia.

BIBLIOGRAFIA

ARCE CANO, Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Segunda ed. Ed. Porrúa. México 1982.

BAES MARTINEZ, Roberto. El Derecho de la Seguridad Social. Ed Trillas. México 1990.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera ed. Ed Sista. México 1992.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de Seguros Sociales, Ed Harla. México 1990.

CABANELLAS, Guillermo. Derechos de los Riesgos de Trabajo. Ed Editores Libreros Lavalle 1328. Argentina 1978.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta ed. Ed Trillas. México 1981.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta ed. Ed Trillas. México 1989.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Tercera ed. Ed Porrúa. México 1990.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima ed. Ed. Porrúa. México 1985.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima ed. Ed. Porrúa. México 1992.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Segunda ed. Ed. Porrúa. México 1943.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Segunda ed. Ed. Porrúa. México 1966.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. décima ed. Ed. Porrúa. México 1985.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Séptima ed. Ed. Porrúa. México 1993.

GUERRERO, Euquero. Manual de Derecho del Trabajo. Décima ed. Ed. Porrúa. México 1981.

HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ed. Revistas de Derecho Privado. Madrid 1945.

KAYE, Dionisio J. Riesgos de Trabajo en el Derecho Mexicano. Ed. JUS Estudios Jurídicos. México 1977.

RAMOS ALVAREZ, Oscar G. Trabajo y Seguridad Social. Ed Trillas. México 1991.

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

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta ed. Ed Porrúa. México 1981.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ed UNAM. México 198.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. 66a ed. Ed Porrúa. México.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada por CAVAZOS FLORES, Baltasar, CAVAZOS CHENA y Otros. Décima Cuarta ed. Ed Trillas. México 1983.

Ley del Seguro Social. 45a. ed. Ed Porrúa. México 1989.

Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de Estado. 45a. ed. Ed Subdirección General Jurídica y de la Coordinadora General de Comunicación Social del Instituto. México 1990.

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas. 82a. ed. Ed Legislación Militar. México 1985.

Ley del Instituto y Fomento Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

Código Civil para el Distrito Federal. 56a. ed. Ed Porrúa. México 1988.

CONTRATOS COLECTIVOS VIGENTES

Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía de Luz y fuerza del Centro.

Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos

Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México.

Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Contrato Ley de la Industria textil del Ramo de Fibras Duras de la República Mexicana.

Contrato Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana.

Contrato Ley de la Industria textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización.