



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO 270

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES 2EJ

“ARAGON”

**“ANALISIS DE LA DESIGNACION DE
DE BENEFICIARIOS EN LOS CONTRATOS
COLECTIVOS DE TRABAJO”**

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

MARIA PATRICIA MARTINEZ CARRANZA

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a quienes me auxiliaron ilimitadamente, en forma particular,

A Dios, por amarme desde antes de nacer y concederme uno más de mis anhelos.

A la LIC. Martha Rodríguez Ortiz, que sin conocerme previamente, me brindó su asesoramiento y orientación incondicional y extraordinariamente, ella hizo posible la terminación de este trabajo, su apoyo para mí es invaluable.

A la LIC. Rosa Elena Gallegos Verdias, por su preciada amistad y ayuda en la elaboración de este trabajo, su constancia profesional y triunfo personal es un ejemplo a seguir.

A la LIC. Estela González, por su confianza, afecto y aliento para llevar a buen término lo emprendido.

Al C. José Luis Vázquez, por su apreciable estima, por alentarme a seguir el camino hacia mi superación profesional, por su disposición y aporte de valiosa información para la elaboración de este trabajo.

DEDICO ESTA TESIS:

A MIS PADRES:

Con respeto, cariño y admiración, pues con su experiencia y sabiduría me han dado armas para avanzar y superarme en todo momento, gracias por haberme dado amor, formación, principios y una familia.

A RAFAEL:

Cuyo amor ha transformado mi vida en camino, ruta, ventana que se abre sobre algo distinto a mi misma.

A MI HIJA:

Que hace presentir a mi espíritu un bien infinito, una plenitud nueva que viene a llenar una espera antigua de la que no tenía conciencia.

A MIS HERMANOS:

Raúl, Javier, Clarita y Pepito, a quienes amo y me aman.

" ANALISIS DE LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS
EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO "

C A P I T U L O I

I CONCEPTOS GENERALES

- 1.1. TRABAJADOR Y PATRON
- 1.2. DERECHO DEL TRABAJO
 - 1.2.1. Denominación
 - 1.2.2. Principios del Derecho del Trabajo
 - 1.2.3. Características del Derecho del Trabajo
 - 1.2.4. Finalidad del Derecho del Trabajo
 - 1.2.5. Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo
 - 1.2.6. Definición del Derecho del Trabajo
- 1.3. LA RELACION DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO
- 1.4. LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
 - 1.4.1. Concepto
 - 1.4.2. Sujetos que los crean
 - 1.4.3. Sujetos a los que les son aplicables los contratos colectivos de trabajo

1.5. LA FAMILIA Y CONCUBINATO

1.5.1. Diferencia entre familia civil y familia asalariada

1.5.1.1. Familia civil

1.5.1.2. Matrimonio

1.5.1.3. Concubinato

1.5.1.4. Familia asalariada

1.6. SUCESIONES EN DERECHO CIVIL Y EN DERECHO DEL TRABAJO

1.6.1. Sucesiones en el Derecho Civil

1.6.2. Sucesiones en el Derecho Laboral

1.6.3. Heredero en el Derecho Civil y beneficiario en el Derecho del Trabajo

1.7. TESTAMENTO Y EL PLIEGO TESTAMENTARIO

1.7.1. Concepto de testamento

1.7.2. Características del testamento

1.7.3. Finalidad del testamento

1.7.4. Pliego testamentario

1.7.4.1. Concepto

1.7.4.2. Características

C A P Í T U L O I I

I I ANTECEDENTES HISTÓRICO JURÍDICOS

2.1. ORIGEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1.1. En México

2.1.1.1. Las Leyes de Indias

2.2. LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917

2.2.1. Epoca del Porfiriato

2.2.2. Legislación sobre riesgos profesionales en el porfiriato

2.2.3. Programa del Partido Liberal Mexicano

2.2.4. Revolución Mexicana

2.2.4.1. Cuestión Política, Social y Económica

2.2.5. Francisco I. Madero

2.2.6. Venustiano Carranza

2.2.6.1. Artículo 123 Constitucional

C A P I T U L O I I I

I I I DERECHOS DE LOS BENEFICIARIOS EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR

3.1. EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

3.3. EFECTOS JURIDICOS DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR

3.4. QUIENES DEBEN SER BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO

3.5. DERECHOS QUE LES PERTENECEN A LOS BENEFICIARIOS

3.6 PROCEDIMIENTO PARA DESIGNAR A QUIENES DEBEN SER BENEFICIARIOS

C A P I T U L O I V

I V L O S P L I E G O S T E S T A M E N T A R I O S E N D I S T I N T O S C O N T R A T O S C O L E C T I V O S D E T R A B A J O

4.1. C O N T R A T O C O L E C T I V O D E T R A B A J O D E L I N S T I T U T O M E X I C A N O
D E L S E G U R O S O C I A L

4.2. C O N T R A T O C O L E C T I V O D E T R A B A J O D E P E T R O L E O S M E X I C A N O S

4.3. C O N T R A T O C O L E C T I V O D E T R A B A J O D E T E L E F O N O S D E M E X I C O

4.4. L A N E C E S I D A D D E V E T A R L A S C L A U S U L A S T E S T A M E N T A R I A S E N
L O S C O N T R A T O S C O L E C T I V O S D E T R A B A J O .

C O N C L U S I O N E S .

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

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

El Derecho laboral a su nacimiento se erigió como un Derecho autónomo con características, finalidades, naturaleza y principios distintos a cualquier otro ya existente, con fuentes individuales para crecer y ser modificado según las necesidades de los sujetos que regula; tal es el caso de los Contratos Colectivos de Trabajo cuyo objetivo es mejorar día a día las condiciones laborales de los prestadores de servicios, cosa con la que empuja el desarrollo de nuestro Derecho laboral; Sin embargo al tiempo que es el medio para su desarrollo, también puede ser el ente que acabe con él si no se vigilan y restringen algunas de sus cláusulas que atentan contra su estructura; como es el caso de las testamentarias que integran algunos pactos colectivos de trabajo.

Las cláusulas mencionadas fomentan la ilegitimidad de los trabajadores para elegir sus herederos y con ello la intromisión del Derecho Civil en el autónomo Derecho del Trabajo, así como la destrucción de lo que lo sostiene: sus principios, finalidades, características y naturaleza.

Elaboramos esta tesis con el propósito de hacer ver el

problema que a la sociedad puede causar la facultad otorgada por las cláusulas en comento a los prestadores de servicios para designar herederos de los derechos derivados de su relación laboral; y con posterioridad sea analizado y orientado a otras investigaciones coincidentes con nosotros en que las cláusulas testamentarias no deben integrar un Contrato Colectivo de trabajo.

En este trabajo hemos realizado una investigación documental empleando archivos públicos, publicaciones oficiales; consultando doctrinarios en materia laboral, nacionales y extranjeros; y todos aquellos datos sobre Derecho del Trabajo y Seguridad Social que proporcionen información a cerca del trabajador, patrón, relación laboral, contratos de trabajo individuales y colectivos; familia civil y asalariada, sucesión civil y laboral, testamento y cláusulas testamentarias en los contratos colectivos de trabajo, etcetera; para comprobar que el prestador de servicios no está facultado legitimamente a nombrar a quien será su sucesor en los derechos derivados de sus relación laboral; así como demostrar los males que acarrear a la sociedad las ilegales cláusulas testamentarias que contienen algunos pactos colectivos.

Por medio de dichas fuentes de información, se ha pretendido realizar una descripción y reconstrucción histórica del origen de la Seguridad Social y del Derecho del Trabajo

en México desde las Leyes de Indias y hasta nuestros días para caracterizar y fundamentar en forma global el análisis de la designación de beneficiarios en los contratos colectivos de trabajo; estructurando nuestra tesis de la siguiente manera:

El primer capítulo trata de los conceptos básicos para introducirnos en el tema de tesis, así como para fundamentar el porque de nuestra afirmación acerca de que las cláusulas testamentarias no deben formar parte de un pacto colectivo.

El segundo capítulo contiene los antecedentes de la Seguridad Social y el Derecho del Trabajo en México; para comprobar que dentro de sus objetivos, desde tiempos remotos, se encuentra la protección de la familia asalariada.

En el tercer capítulo fundamentamos con la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 nuestra afirmación de que las cláusulas testamentarias no deben existir en un pacto colectivo; y de que es la Ley laboral la que debe regular todo lo relacionado acerca del fallecimiento de un trabajador, los derechos derivados de sus relación laboral, procedimiento para nombrar sus beneficiarios y quienes deben ser éstos.

Por último, en el cuarto capítulo analizamos algunos Contratos Colectivos de Trabajo que contienen cláusulas testamentarias donde facultan a los prestadores de servicios para designar a los herederos de los derechos derivados de su relación laboral; al estudiar dichas cláusulas denunciemos su ilegalidad así como su atentado en contra de la familia asalariada y el por que de nuestra conclusión acerca de que no deben formar parte de un pacto colectivo.

C A P I T U L O I

I CONCEPTOS GENERALES

1.1. TRABAJADOR Y PATRON

Para iniciar el desarrollo del tema de tesis, hay que conocer previamente algunos conceptos elementales, como son: Trabajador, Patrón, Derecho del Trabajo, Relación de Trabajo, Contrato de trabajo individual y Contrato colectivo de trabajo.

La importancia del primer vocablo radica en que en torno a él gira el estatuto laboral, y puede ser definido en forma general, específica o jurídica; la primera de ellas se refiere a toda persona que desempeña o desdobra un esfuerzo físico o mental para crear bienes susceptibles de ser o no valorados, la segunda se relaciona con " quienes habitualmente viven de su trabajo" (1), es decir que sus actividades están dirigidas a la producción de satisfactores que

1. CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Argentina, Editorial Ateneo, 1961. Segunda edición, T.I. p. 217.

les permitan sobrevivir, y por último, la definición legal la encontramos en el artículo octavo de nuestra ley laboral vigente, en donde se considera trabajador únicamente a quien sea una "... persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado."

En el concepto jurídico encontramos además del significado, las características y elementos que un individuo debe poseer para ser sujeto del Derecho del Trabajo, mismos que residen en ser : una persona física, que realice un esfuerzo material o mental (trabajo), para beneficio de otra, quien no necesariamente tendrá que fijarle un horario, dirigirlo, inspeccionarlo o vigilarlo personalmente, es decir; que el prestador de servicios será considerado un trabajador aun cuando desempeñe sus labores empleando su propio criterio (profesionistas) o aún fuera del domicilio del patrón, pero debiendo seguir las instrucciones, lineamientos u órdenes de éste (subordinación), quien recibirá los servicios prestados de conformidad y por lo tanto será responsable del buen fin o de cualquier otro elemento de la operación. Además de estos elementos necesarios para ser considerado trabajador por la norma jurídica, el prestador de servicios deberá realizarlos personalmente (trabajo personal), sin perjuicio de que se vea auxiliado por otro u otros, salvo que sea notorio que el supuesto trabajador no presta directamente sus servicios; y por último, quizá el elemento más importante es que el trabajo sea remunerado, pues por ejemplo algunos de

ellos son prestados bajo la supervisión o instrucción indirecta de otro, pero jamás son remunerados, como es el caso del altruista o forzoso(2).

De todo lo anterior concluimos que el Derecho del Trabajo considerará trabajador a la persona física que realice una actividad personal, bajo la dependencia de otra, quien le retribuirá su trabajo y recibirá sus servicios a entera satisfacción, además de responder por el buen o mal resultado de éstos; siempre que el prestador de servicios ejecute su actividad en la forma y términos requeridos.

Entre el trabajador y la persona que recibe y retribuye sus servicios existe una relación o vínculo de trabajo, por lo que no se debe omitir hablar de este otro sujeto del Derecho Laboral, pues es quien responderá por todos los efectos de la operación. La persona a la cual nos referimos es llamada empleador, conceptuado como " Patrono o empresario que emplea obreros "(3) , (por la palabra emplear se entiende "...Ocupar a uno, encargándole un puesto, negocio o

2. Cfr. Ejecutoria de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia, de 19 de enero de 1935, toca 3804/25/2a., Gómez Ochoa y Cia.

3. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. México, Maya Ediciones, 1986. p. 504

comisión...")(4), empero no estamos de acuerdo con esta definición pues nos parece muy estrecha ya que sólo se refiere a quien solicita los servicios en las industrias.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo décimo, define al patrón como "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..." Este término aunque amplio, no contiene los elementos característicos del empleador como son el de mando y remuneración, por lo que entendemos por empleador, " a todo aquel que requiere de los servicios personales de otro, quien estará bajo su subordinación y a quien deberá remunerar por sus servicios, siendo el responsable de los resultados del trabajo desempeñado por el trabajador"(5).

1.2. DERECHO DEL TRABAJO.

El estudio de este punto, es vital para el fundamento del tema de tesis, pues las cláusulas testamentarias de los Contratos Colectivos de Trabajo sólo podrán ser legales si se apegan a los lineamientos del Derecho del Trabajo.

4 . ibidem. p. 504

5. Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. México, Editorial Porrúa, 1989. Séptima edición, T.I. pp. 478,479.

1.2.1. Denominación.

La natural movilización, dinamismo y formación del Derecho del Trabajo, ha provocado que diferentes juristas denominen esta disciplina de distintas formas, ocasionando con ello que no únicamente se afecte la terminología de las normas que regulan las relaciones laborales, sino también su contenido y limitación.

Son muchos los títulos que se le han dado al estatuto laboral, tales como legislación Industrial, Derecho Obreiro, Derecho de los Trabajadores, Derecho del Contrato del Trabajo, Derecho Social, Nuevo Derecho y Derecho Económico Social, sin embargo, todos ellos nos parecen incorrectos, pues no dejan entrever el objeto, materia, finalidad y características de la disciplina del trabajo, algunos se encuentran limitados a una sola de las categorías de los trabajadores y nuestro Derecho busca integrar dentro de sí a todos los tipos de trabajos y laboristas.

Consideramos que la denominación adecuada para la disciplina laboral es Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, la primera por que en México no existe un partido político cuyos militantes se les denomine laboradores, significado que quiere decir trabajadores, por lo que no vemos el impedimento para que no se utilice este nombre como correcto para la designación de esta doctrina, pues encuadra dentro de sí a

todos los que prestan un trabajo independientemente de la rama económica en el que lo desempeñen, sea en la industria, el campo, la minería, los transportes, etc.

En cuanto al título de "DERECHO DEL TRABAJO" opinamos que es el más apropiado, en virtud de ser la denominación más completa, pues la palabra "Derecho abarca tanto la legislación emanada del poder legislativo, como la jurisprudencia, doctrina y las normas dictadas por los sujetos del Derecho del Trabajo"(6) y en segundo lugar porque la palabra Trabajo al ser el eje de las relaciones laborales entre el trabajador con el empleador, demás trabajadores, patrones, grupos colectivos y el Estado ya como patrón, fiscal de relaciones laborales, árbitro o como registrador de los grupos colectivos, sindicatos, federaciones y confederaciones, produce en estas relaciones obligaciones y derechos para las partes, dentro de los cuales se encuentran los derechos sociales que contiene nuestro Derecho del Trabajo, tales como el derecho a una vivienda higiénica, jornada humana de labores, descanso después del sexto día de labores, vacaciones y prima vacacional, una retribución justa, responsabilidad del patrón en riesgos de trabajo, seguridad social, etc.

1.2.2. Principios del Derecho del Trabajo.

6. ibidem.p.30

Los principios de nuestro Derecho del Trabajo se exteriorizan en el conjunto de normas que regulan la Ley de la materia, inspirando su sentido, fundamentando el sistema jurídico del trabajo, definiendo el significado y alcance de las relaciones laborales y sirviendo a los intérpretes del Derecho del Trabajo para identificar la genuina y verdadera expresión de las normas aplicables en un caso concreto, o en los acuerdos de las partes que intervienen en el ordenamiento laboral.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que todos los ordenamientos laborales, sean legislativos o los creados por las asociaciones colectivas de trabajadores y patrones (contratos colectivos), deben ser fundados en los principios rectores del nuestro Derecho laboral, "pues éstos son las líneas directrices o postulados en los cuales se edificó nuestra legislación laboral, mismos que inspiraron la creación y aplicación de las normas laborales que desentrañan el contenido de las relaciones de trabajo y vigilan justamente la intención que antecede a la voluntad de los sujetos que en ellas intervienen"(7).

Esa inspiración que motiva a las normas legislativas o colectivas en materia laboral, en su creación, interpretación

7. Cfr. Proyecto de la Ley Federal del Trabajo. Exposición de motivos. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1963. T. I. pp. 8-17.

y aplicación, va dirigida a hacer prevalecer en los ordenamientos laborales el beneficio del trabajador, pero considerándolo no sólo como prestador de servicios sino también como jefe de familia, pues a través de él, el Derecho del Trabajo cumple con un objetivo del orden público que es la protección de la familia asalariada.

1.2.3. Características del Derecho del Trabajo.

Al igual que en el tema anterior las normas laborales, sean legislativas o colectivas, deben estar investidas con las características del Derecho del Trabajo, de no ser así pertenecerían a cualquier rama del Derecho pero jamás al laboral.

El Derecho del Trabajo se caracteriza por ser un Derecho autónomo ya que sus principios, finalidades y naturaleza le hacen poseer un sentido específico tendiente a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones laborales; también se le ha atribuido la cualidad de ser un Derecho de clase, pero su expansividad nos hace comprender que no se refiere a un sólo sector, sino que encuadra dentro de sí a todos los prestadores de servicios, sean jornaleros, obreros, mineros, profesionistas, etc., así como a los patrones, asociaciones colectivas, familia asalariada y al propio Estado; de igual forma se peculiariza por ser un mínimo de

garantías para los trabajadores, susceptible de ser mejorado por voluntad colectiva; y por último dentro de las características principales, base del tema de tesis, se puede decir que el Derecho del Trabajo es UN CONJUNTO DE NORMAS DE ORDEN PÚBLICO, IRRENUNCIABLES E IMPERATIVAS; de Orden Público en virtud de que las normas que lo constituyen sirven de base a la organización estatal, al Derecho Positivo para procurar la conveniencia, a las necesidades de la clase trabajadora y de la colectividad, su existencia no es compatible con la de otras contrarias a ellas, ya que éstas son de interés general que deben cumplirse aún en contra del interés particular.

Las normas laborales se encuentran investidas de irrenunciabilidad con el fin de proteger a las figuras del orden público, para evitar con ello que cualquier ordenamiento de origen colectivo o la propia voluntad del trabajador, renuncie a la preservación de dichas instituciones; de imperatividad para que su resguardo y observación no quede al arbitrio de los sujetos de la relación laboral, debiéndose aplicar éstas, inclusive en contra de la voluntad de las partes, cuando éstas vayan en oposición al interés social.

Con lo dicho anteriormente no se está afirmando que el Derecho del Trabajo limita totalmente la voluntad de los sujetos de la relación laboral, sino que como dice el doctrinario Krotoschin, " la autonomía de la voluntad no está en

juego sino que se trata de evitar su abuso, sin redundar en un menosprecio de la personalidad ni acabar totalmente con aquella autonomía " (8).

1.2.4. Finalidad del Derecho del Trabajo.

Mencionamos en el punto precedente, que la finalidad y naturaleza del Derecho del Trabajo provocan que éste tenga un sentido específico que sólo él persigue, el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales. Por consiguiente, el fundamento de lo que se dijo, se encuentra en la exposición de motivos de nuestra Ley laboral vigente, donde se expresa que el artículo 123 Constitucional o lo que es lo mismo el Derecho del Trabajo, está inspirado en la democracia y justicia social y tiene una doble finalidad, lograr el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones y asegurar una mejor justicia social para los primeros; siendo por lo tanto esta doble finalidad la guía en la elaboración posterior, en la interpretación y en la aplicación de las normas de trabajo(9).

La justicia social a que se refiere la exposición mencionada, es peculiar del Derecho del Trabajo, con ella pre-

8. KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1968. Segunda Edición, p 77.

9. Proyecto de Ley Federal del trabajo, op. cit. p.13-14

tende que la sociedad proporcione obligatoriamente a cada uno de sus súbditos, por el sólo hecho de formar parte de ella, los medios necesarios para vivir dignamente y en forma decorosa; en el presente y en el futuro; asegurando para ello, su salud y su porvenir; esos vasallos a los que se hace referencia son sin lugar a duda los prestadores de servicios y sus familias, pues éstos son el alma de las normas de trabajo y su propósito es elevarlos sobre los valores patrimoniales.

1.2.5. Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.

Una vez determinados y analizados los principios, características y finalidad del Derecho del Trabajo; se advierte que el ordenamiento laboral forma parte de un nuevo Derecho, diverso al Derecho Público y al Derecho Privado, en virtud de que su objeto, los sujetos que intervienen en él, sus principios, características y fines, no son iguales a ninguna otra rama del Derecho.

La naturaleza del Derecho del Trabajo es de índole socio-humanista, en virtud de que no considera al trabajador como ente individual, sino como un cuerpo social, desde el plano familiar hasta verlo como integrante de la sociedad.

En cuanto a su ubicación, se determina que forma parte de un nuevo Derecho denominado Derecho Social, que considera

al hombre como integrante de la sociedad, que tutela intereses generales, regula relaciones particulares, colectivas, de grupos sociales entre si y de éstos con el Estado, estructurando las relaciones de los sujetos en un plano de integración. El Derecho del Trabajo no forma parte del Derecho Privado; porque no sólo regula relaciones particulares; y cuando se afectan a los intereses sociales la voluntad de los sujetos se limita; por otro lado tampoco pertenece al Derecho Público; porque la intervención del Estado en las relaciones jurídicas laborales no es únicamente como ente público, sino que también puede participar como empleador igual a cualquier particular, como inspector, como árbitro o como registrador de los sujetos colectivos.

1.2.6. Definición del Derecho del Trabajo.

Como se manifestó en un principio, una vez analizados todos los elementos que caracterizan al Derecho del Trabajo se está en forma para conceptuar a nuestro Derecho en estudio como: El conjunto de normas y principios, que sirven a los estudiosos del Derecho para identificar la genuina y verdadera expresión de las relaciones jurídicas en la pluralidad de sus aspectos entre el trabajador, el patron y asociaciones colectivas y de unos y otros con el Estado, derivadas de la prestación de un trabajo personal, libre, subordinado y remunerado, tendientes a alcanzar el equilibrio en los fac-

tores de la producción mediante la realización de la justicia social.

1.3. LA RELACION DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

Conocer el concepto y características de la relación de trabajo y contrato de trabajo, es importante porque estas figuras muchas de las veces se desarrollan en un marco regulado por pactos colectivos que contienen en algunas ocasiones disposiciones, en las cuales los trabajadores pueden designar beneficiarios de los derechos derivados de su relación laboral a la hora de su muerte.

La relación de trabajo, entabla una conexión jurídica diferente, autónoma, expansiva, entre el empleador y el trabajador; rompe con la concepción contractualista postulando la creación de un nuevo derecho constituyente de un tercer género dentro de la milenaria clasificación del orden jurídico interno en el Derecho Público y en el Derecho Privado.

La relación de trabajo, es una figura distinta de cualquier clase de contrato civil o mercantil, pues mientras éstos necesitan para su existencia el acuerdo de dos o más voluntades que producen o transfieren las obligaciones y derechos, según el artículo 1792 del Código Civil vigente,

aquella no requiere de convenio alguno, simplemente precisa de la participación del trabajador en la fuente de servicios para que se active automáticamente la aplicación del estatuto de trabajo, de ahí que la Ley laboral entienda por relación de trabajo aquella creada por cualquier medio, pero que origina "la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Los elementos necesarios para la existencia de la relación de trabajo son: La actividad personal del prestador de servicios, estimada como trabajo, misma que deberá ser subordinada, es decir siguiendo las órdenes o lineamientos impuestos por el empleador, quien está obligado consecuentemente a otorgar un salario al trabajador por la prestación de sus servicios. Con base en lo anterior se puede decir que será relación de trabajo aquella de la que se derive la obligación del beneficiado con la prestación de un servicio personal subordinado, de otorgar por él un pago al prestador del mismo.

La legislación del trabajo vigente es netamente relacionista, empero regula y conceptúa al contrato de trabajo en su artículo 20, como aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, tomando en cuenta que muchas de las veces es necesario que previa a la relación de trabajo exista un acuerdo de voluntades en que el trabajador se

obligue a prestar sus servicios en un tiempo y lugar determinado, en forma subordinada y a cambio de un salario cubierto por el beneficiario de la prestación del servicio.

El contrato de trabajo no requiere de una forma o denominación determinada, aunque la Ley laboral en vigor establece en sus artículos 24 y 25 que deben de constar por escrito las condiciones de trabajo, esta exigencia seguramente es para probar en su momento las circunstancias en las cuales se venía desempeñando el servicio, para que con ello aseguren los derechos y faciliten las acciones que las partes ejercitarían en su momento.

El contrato de trabajo origina los mismos resultados que la relación laboral, pues con la sola incorporación del trabajador en una fuente de servicios, se producen los efectos jurídicos regulados por el derecho laboral o por los pactos colectivos, cuando las relaciones en comento se desarrollan en un marco regulado por contratos colectivos de trabajo.

1.4 LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

La importancia de analizar esta institución dentro del tema de tesis es porque, como se verá con posterioridad, la misma ha sido instrumento para crear mejores condiciones

laborales y una vida más digna para los trabajadores y su familia, sin embargo también puede ser el engendro que acabe con los principios, fines, espíritu y características del Derecho del Trabajo.

Dentro de los puntos que se estimarán serán: su concepto, los sujetos que los crean y a los que les son aplicables.

1.4.1. Concepto.

Por ser esta Institución el instrumento armonizador de los intereses entre las partes de una relación colectiva de trabajo, además la forma única de contratación de servicios que preve las dificultades y que evita los conflictos mediante el acuerdo entre el capital y los prestadores de servicios, el contrato colectivo en estudio, es conceptualizado por la Ley laboral vigente en su artículo 386 como " el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Las condiciones en las que debe versar dicho contrato, no consistirán en derechos y obligaciones para las partes, ni en servicios prestados y salarios exigibles, se referirán a

todas aquellas circunstancias conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, como son el horario, salario, vacaciones, día de descanso, seguridad social y muchas otras más dirigidas a obtener para el trabajador y su familia nuevos y mejores derechos en relación con los consagrados a su favor en la legislación laboral (artículo tercero transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970).

El contrato colectivo de trabajo jamás podrá restringir las prerrogativas que confiere la Ley, como tampoco podrá ir en contra de sus fines, principios y características, ni invalidar los preceptos de orden público que en ella se resguardan, pues de lo contrario dicha Institución sería contraria al espíritu del Derecho del Trabajo.

Por todo lo anterior, el contrato colectivo de trabajo, es considerado como fuente autónoma del Derecho Objetivo Laboral, pues sus normas se anticipan a la Ley y sirven de motor para que el Derecho del Trabajo sea un Derecho innovador y se transforme ajustándose a las circunstancias sociales y económicas en constante agitación.

1.4.2. Sujetos que los crean.

De la definición del contrato colectivo de trabajo se advierte el carácter sindicalista de la legislación laboral,

pues reserva únicamente para el sindicato de trabajadores la celebración de los pactos colectivos, no así para los patrones, a quienes les permite los realicen ya sea individual o colectivamente.

Si la Ley de la materia en su artículo 356 define al sindicato como "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", entonces los contratos colectivos de trabajo son producto de la fuerza creadora de esas asociaciones colectivas, pues resultan ser el arma de unión de los prestadores de servicios en la lucha radical, el medio para lograr la defensa de sus intereses y un mejor entendimiento con el capital.

Los intereses a los que se refiere la legislación laboral, son los que constituyen por voluntad colectiva las condiciones encuadradas en los contratos colectivos de trabajo que van dirigidas a crear el marco en el cual se desarrollarán las relaciones laborales y conseguirán para los trabajadores y su familia una vida más digna, sin preocupaciones en el presente, sin temores en el futuro, así como las normas mediante las cuales el empleador consiga asegurar la paz en su empresa o establecimiento y la regulación efectiva en la diaria actividad de sus prestadores de servicios.

En otras palabras los sindicatos de trabajadores y los

patrones en forma individual o unidos en sindicatos, son los únicos facultados legalmente para crear con independencia del Estado, las normas que deben regir las relaciones individuales y colectivas en una empresa o establecimiento, por medio del sistema de los pactos colectivos.

1.4.3. Sujetos a los que les son aplicables los contratos colectivos de trabajo.

La aplicación de los contratos colectivos de trabajo se reduce a la empresa o empresas y sindicato o sindicatos con los que se realizó dicho convenio, extendiéndose a "todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado... e incluso a trabajadores de confianza si en el pacto colectivo no hay disposición en contrario", según lo establece el artículo 184 y 396 de la Ley laboral vigente.

Aunque nuestra legislación laboral determina específicamente a quienes les son aplicables los contratos colectivos de trabajo, consideramos que ha omitido estipular que también les son aplicables a quien éstos inmiscuyen dentro de sí; por ejemplo a los beneficiarios de los derechos derivados de la relación laboral de un extinto trabajador de la empresa donde son aplicables.

1.5. LA FAMILIA Y CONCUBINATO.

Con el desarrollo de este tema se trata de evitar no se olvide que la familia y el concubinato, por sus propias características, son instituciones del orden público que deben seguir siendo protegidas jurídicamente, pues su defensa es vital para la existencia de la colectividad y por esto deben prevalecer aun en contra del interés particular.

1.5.1. Diferencias entre familia civil y familia asalariada.

Se decía que el Derecho del Trabajo no es el ordenamiento jurídico eximido de defender y procurar el desarrollo de la familia, sin embargo, hay que aclarar que clase de familia es la que protege y preserva.

Aunque en temas anteriores se manifestó que el Derecho del Trabajo es autónomo e independiente, que posee sus propios principios y finalidades, no se puede negar que el Derecho Civil tiene gran influencia sobre él. Tanta es la influencia y vínculo que existe entre el Derecho Civil y el Derecho Laboral que muchas Instituciones del Derecho común, como el contrato, capacidad, incapacidad, rescisión, prescripción, persona física o moral, familia, etc., han sido tomadas como base en este último, para verbigracia: el contrato de trabajo, relación laboral, riesgos, familia asalariada, sucesión laboral, etc.

Pues bien aunque el Derecho del Trabajo ha tomado como plataforma las instituciones arriba mencionadas, cada una es diferente a su original del Derecho Civil, pues al integrar el Derecho laboral, se transforma en tal manera su esencia y finalidad que terminan siendo instituciones con antecedentes civilistas, pero con principios y objetivos humano-laboralistas, como es el caso de la familia asalariada, que surgió como una acepción única para el Derecho del Trabajo frente a la familia del Derecho Civil.

Se puede afirmar que la familia asalariada tiene su origen en términos generales, en el artículo 123 Constitucional, pues al crearlo con todas y cada una de las disposiciones que él resguarda, se hizo con la finalidad que mediante esas prescripciones, la clase trabajadora alcanzara una vida mejor, que implicara el mejoramiento de su salud, educación, las condiciones de su existencia y su liberación de la miseria, para emancipar al hombre de la inseguridad de un presente y un futuro que amenace su bienestar y el de su familia.

La familia a que se refieren los motivos por los que fue creado el artículo 123 Constitucional, es sin lugar a duda la familia asalariada, pues el precepto Constitucional invocado procuró proteger al trabajador como integrante de la sociedad, pero también como jefe de familia, creando a favor de él

y esta, normas tendientes a resguardar su mejoramiento y progreso; proporcionándoles para lo cual, una serie de garantías suficientes e indispensables para subvenir sus necesidades primordiales y permitirles una vida tranquila en el presente, sin temores en el futuro, garantizando su estabilidad y protección. Estas normas y garantías tendientes a alcanzar dicho fin, son palpadas en las prestaciones que derivan de la relación de trabajo.

La familia asalariada aunque siempre ha sido resguardada en todo el cuerpo del Derecho del Trabajo, es más notoria su protección en la legislación acerca de la muerte del trabajador, específicamente en caso de riesgo de trabajo (Artículo 501 al 503 de la L. F. T.) y aplicándose por analogía a la muerte natural del prestador de servicios (artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo), siendo por lo tanto una creación típica de la legislación laboral, el punto sobre el cual se fijarán las diferencias entre familia civil y familia asalariada.

La familia asalariada es un concepto específico para integrar en él a todas las personas que forman el hogar del trabajador, siendo por esto una acepción más limitada que en el Derecho Civil, ya que reconoce únicamente a aquellos que hayan estado bajo el amparo completo o regular pero constante del trabajador fallecido; en cambio, la familia común está demarcada en cuanto al vínculo que existe entre los descen-

dientes de un progenitor común, entre un cónyuge y los parientes del otro y entre el adoptante y el adoptado, es decir en cuanto a los lazos de parentesco, sean civiles, consanguíneos, por afinidad o naturales.

El Derecho Laboral creó este concepto en amparo del grupo de personas que viven a expensas del salario del trabajador, que sufren directamente y debido a su situación económica, los perjuicios de la muerte de su jefe de familia su único sustentor, sin tener en cuenta el grado de parentesco, sino especialmente la característica de dependencia.

En cambio la familia civil, surgió primeramente de la necesidad del hombre de sentirse en comunidad, restringiéndose ésta poco a poco hasta convertirse en una familia monogámica y patriarcal, integrada por la pareja aislada que hoy se conocen y demás personas unidas a ella.

Apoyados en la hipótesis de Federico Engels, podemos manifestar que el origen de la familia civil, monogámica y patriarcal que predomina en nuestros días, surgió cuando la propiedad individual se sobrepuso a la propiedad colectiva, cuando al tener el padre de familia la concentración de las riquezas en sus manos tuvo el deseo de transmitir las a sus hijos legítimos eliminando a los de cualquier otro, valiéndose de un orden creado por el Estado con instituciones jurídicas, como el parentesco, matrimonio, filiación y concu-

binato, que finca derechos y obligaciones a ese grupo familiar unidos por vínculos de consanguinidad, afinidad, civil o natural, relación a la que se le denomina parentesco.

El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo vigente, delimita a la familia del prestador de servicios, hace comprender que no todos los que son herederos de un patrimonio a los efectos de una sucesión ordinaria, en el Derecho civil, (artículo 1602 del Código Civil en vigor) pueden beneficiarse con las prestaciones de contenido económico que por algún motivo no le fueron cubiertas al trabajador en vida.

Por otro lado, para la Ley Civil no cuenta el hecho de que la familia común en muchos casos no sea nada más que una ficción legal, como ocurre cuando entre el autor de la herencia y los herederos no existen otros lazos que los establecidos por las normas codificadas; en cambio encima de esos grupos que la Ley Civil define por considerarlos la base de todo su sistema normativo y el secreto de la supervivencia social, la Legislación laboral coloca otro concepto de familia más objetivo, real, comprensivo y humanitario, el de la familia encarada como una comunidad viva, de carácter social y económico que puede incluso estar integrada por personas entre quienes no exista ningún parentesco (fracción IV artículo 501, Ley Federal del Trabajo.); reconocido con la finalidad de impedir que las verdaderas comunidades, células

vivas del organismo social y no la familia tal como la concibe el Derecho Civil, caiga en la indigencia por la muerte del jefe de la familia.

Comprobamos una vez más que el Derecho del Trabajo es de carácter social y humanitario, en virtud de que protege a los dependientes económicos de los trabajadores fallecidos, independientemente de que sean o no parientes naturales, consanguíneos, civiles o por afinidad.

El Derecho del Trabajo al resguardar dentro de sí a la familia asalariada, busca remediar en algo la situación de los derechohabientes del finado trabajador, a fin de evitar que queden súbitamente desprovistos de los recursos más indispensables para su subsistencia.

1.5.1.1. Familia Civil.

La familia civil no es igual a la de otras épocas, la primera se formó por la necesidad que tuvo el hombre de reunirse en comunidad para poder sobrevivir en medio de la naturaleza. El grupo más antiguo del cual se tiene conocimiento y del que se puede decir que es el más remoto antepasado de la familia civil que hoy conocemos, es el grupo denominado gens, que "procede como la palabra griega del

mismo significado genos, de la raíz aria común gan...que significa engendrar ...Pero gens en latín o genos en griego se emplean especialmente para designar ese grupo que se jacta de una descendencia común" (10) y que agregándole otros elementos jurídicos se le ha denominado en nuestros días familia, que es un grupo social, natural y permanente que ha existido desde que existe el hombre, pero no en forma estática, muy por el contrario es un elemento activo, nunca estacionario, que pasó de una forma inferior a una superior a medida que la sociedad evolucionaba, de un grado más bajo a otro más alto.

Para que el grupo familiar se definiera como hoy en día, pasó por todas las etapas y condiciones por las que la sociedad transitó; de la unión conyugal común (poligamia y polian-dria), que era muy amplia en sus orígenes, hasta que poco a poco se estrechó tanto, que por último, ya no dejó subsistir sino a la pareja aislada que predomina actualmente (la monogámica); según Federico Engels, la monogamia nació de la concentración de las riquezas en las manos de un hombre y su deseo de transmitir las por herencia únicamente a sus hijos, excluyendo a los de cualquier otro.

Quizá ese fue el origen en la familia monogámica im-

10. ENGELS, Federico. Origen de la Familia la Propiedad Privada y el Estado. México, Editores Mexicanos, 1982. Quinta edición. p. 95.

perante en nuestros días, pero consideramos que esa causal se confabuló con las relaciones e intereses familiares, convirtiéndose a esta figura en un grupo ordenado jurídicamente para el objeto principal del mantenimiento, educación, instrucción y asistencia de sus miembros, siendo menester regularla con instituciones jurídicas como el parentesco, matrimonio, filiación y concubinato; fijando derechos y obligaciones para sus integrantes, unidos por un vínculo jurídico de consanguinidad, afinidad o de adopción, comprendiendo dentro de ella a un número infinito de personas que integran un linaje.

A ese vínculo o nexo jurídico que existe entre los descendientes de un progenitor común, entre un cónyuge y los parientes del otro y entre el adoptante y el adoptado; se le denomina parentesco y a los sujetos de esa relación parientes. La existencia del parentesco, al tiempo que sirve para limitar a los miembros de la familia y al círculo familiar, se aprovecha como punto de partida para fijar los derechos y las obligaciones que se originan entre el grupo de parientes y los cónyuges que constituyen una familia.

Existen diversos tipos de parentesco; el consanguíneo, que surge entre personas que descienden de un progenitor común, pudiendo ser la relación ascendiente, descendiente o transversal; el civil, que nace de la adopción y en la cual únicamente se involucra el adoptante y adoptado; el natural, que se genera fuera del matrimonio; y por afinidad, vínculo

que se da sólo entre el cónyuge y los parientes del otro.

Por todo lo anteriormente descrito, se puede afirmar que la familia es un núcleo esencial, conceptuada como el "conjunto de ascendientes, descendientes, afines, colaterales, adoptantes y adoptados de un linaje" (11) y que le agregamos el carácter de civil, porque definida de tal forma es la institución que el Derecho Civil protege sobre el interés de los particulares, ya que la considera el secreto de la supervivencia social.

1.5.1.2. Matrimonio.

Creemos que el matrimonio es una de las instituciones sociales y religiosas que ha regido la conducta del hombre desde un principio, y que siempre ha existido para legalizar la constitución de la familia a través de la unión de dos personas de distinto sexo que establecen entre ellos una comunidad de vida regulada por el Derecho vigente de su tiempo; su desarrollo a pasado de una forma inferior a una superior en concordancia con el desarrollo de la sociedad.

El matrimonio es tan variado como la cultura en que se da, porque los criterios doctrinales y legislativos de cada época han puesto el acento en diversos aspectos de esta

11. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. op. cit. p. 585.

figura, concluyéndose por lo tanto, que es un concepto en constante movimiento, nunca estático, que ha pasado del matrimonio poligámico al matrimonio monogámico vigente en nuestros días, surgido con el fin de asegurar la fidelidad en la pareja y por consiguiente la procreación de los hijos de una paternidad cierta, que serán los herederos directos de la fortuna paterna.

Así pues, el matrimonio con el paso del tiempo se convirtió en un conjunto de derechos y obligaciones tendientes a converger, coordinar y proteger los intereses superiores de la familia como son la educación, asistencia, mantenimiento e instrucción de los hijos y hasta la mutua colaboración de los cónyuges; finalidad que deja observar que lo esencial del matrimonio desde el punto de vista jurídico, radica en que a través de él, la familia como grupo social encuentra una armonía lícita; que sus miembros tienen una seguridad y certeza en sus relaciones, bienes y derechos familiares, como son el vínculo entre los consortes, la situación y el estado de los hijos; y que por medio de esa certeza y seguridad que le imparte el Derecho, se vigoriza al grupo familiar permitiendo que logre sus metas y finalidades éticas, sociales y económicas que le corresponden dentro de la comunidad.

El matrimonio genera entre los cónyuges un estado civil originado por el acto jurídico en que intervinieron, así como los vínculos familiares entre el varón y los parientes de la

esposa y entre ésta y los del hombre, relación a la que se le denomina parentesco por afinidad, con escasas consecuencias jurídicas; por otro, lado es el medio para acreditar el hecho natural de la generación a la que se conoce como filiación, que es la relación de parentesco entre padres e hijos y el punto de partida para establecer el parentesco consanguíneo.

Por todo lo anterior, se puede conceptuar al matrimonio como una institución jurídica del Derecho Civil, mediante la cual se legaliza la unión de dos personas de distinto sexo a las cuales se les denomina cónyuges y que establecen entre ellos una comunidad de vida; institución que importa un conjunto de derechos y obligaciones para los cónyuges tendientes a converger, coordinar y proteger los intereses y fines superiores de la familia, que son la educación, asistencia, mantenimiento e instrucción de sus miembros.

Se comprueba que el matrimonio no es una figura del Derecho del Trabajo, y que por lo tanto tampoco legaliza a la familia asalariada por no ser importante para nuestro ordenamiento laboral, cuando de la lectura del artículo 503 de la Ley laboral advertimos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben de apreciar la relación de cónyuges, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, sin embargo, nuestro ordenamiento no se encuentra divorciado tajantemente del Derecho común, pues el mismo apartado dispone que dicha autoridad no

puede dejar de reconocer lo asentado en las actas del registro civil.

1.5.1.3. Concubinato.

De igual manera que la familia y el matrimonio, el concubinato ha sido apreciado de diferentes formas según la etapa de desarrollo de la sociedad; en el medio oriente y en el Derecho Romano, se le consideró como un estado de derecho legítimo, teniéndose como lícito el vínculo entre un hombre y una mujer pero con menor categoría que el matrimonio legal, aun cuando alguno de los concubinarios se encontrare casado.

En el Código de Napoleón el concubinato no se reguló y mucho menos producía efecto legal alguno, en nuestro tiempo, específicamente en nuestro país, el concubinato es considerado como una unión de hecho, pero con determinadas modalidades para que produzca algunos derechos y no ser estimado como un delito, estas limitaciones o modalidades que requiere el concubinato para ser legítimo son: la existencia de la unión de dos personas de diferente sexo, sin estar casadas entre sí, ni con tercera persona, que dicha unión permanezca por lo menos por cinco años o se hayan procreado dos hijos, que vivan en cohabitación, que no tengan impedimento matrimonial y que no exista unión con dos o más concubinarios.

Ante la generalización de este hecho, el legislador

procuró reconocer algunos beneficios jurídicos cuando se haya comprobado la paternidad del hijo del concubino y las modalidades arriba descritas respecto del concubinario, tales como el derecho a los alimentos y a la sucesión legítima, pero sólo para reparar en algo la injusticia que lleva aparejada el concubinato, ya en favor de los hijos, ya en favor de la concubina considerada como madre y porque de alguna manera vivió por mucho tiempo al lado del jefe de la familia. Nuestro legislador nunca equiparó al concubinato con el matrimonio, por ser considerado este último como la forma legal y moral de constituir la familia.

El concubinato es una institución tanto del Derecho común como del Derecho del Trabajo, sin embargo ambos lo estiman de diversa forma, el primero sólo lo regula por ser un fenómeno que se presenta muy a menudo; no lo acepta totalmente, porque es una figura no legalizada con el matrimonio y por lo tanto no le da un concepto equiparado al de la familia, ya que requiere de esa legitimación para considerarlo célula de la sociedad y otorgarle toda la protección jurídica debida. Al Derecho Laboral, no le importa la legalización del concubinato, para su protección le interesa únicamente que dentro de él se constituya un hogar sostenido con el salario del prestador de servicios, y que ese hogar sea el que sufra directa y exclusivamente la falta de su jefe de familia, su sustentor, considerando únicamente a sus integrantes los beneficiarios de los derechos y prerrogativas

que establece la Ley; para evitar que ante dicha pérdida caigan en la indigencia.

El carácter humano y la importancia que le da el Derecho del Trabajo al concubinato, es lo que hace a este tener la condición de interés general y la consideración de figura del orden público que debe ser defendida aun en contra del interés particular.

1.5.1.4. Familia Asalariada.

Decidimos nombrar así al grupo de personas que integran la familia del trabajador, porque ellas son las que sobreviven del salario de este último, no la denominamos por ejemplo familia obrera, porque queremos encuadrar dentro de ella a todas las familias, sean de obreros, mineros, campesinos, profesionistas, ferrocarrileros, aviadores, domésticos, etc.

Del punto sobre diferencias entre familia civil y familia asalariada podemos extraer el concepto de esta última, definiéndola por lo tanto como el grupo de personas que están bajo el amparo regular o completo, pero constante del trabajador, que resulta de la restricción de los grados de parentesco, del requisito de edad de los miembros, de la incapacitada física de éstos y de la condición de dependencia eco-

nómica impuesta a algunos de ellos, cabe aclarar que no es menester que estén unidos por lazos de parentesco.

La familia asalariada para el Derecho del Trabajo es lo que la familia civil para el Derecho común, el secreto de la supervivencia social, por ello es de vital importancia su protección aún sobre el interés de los particulares; de dejarse regir esta figura por las normas civilistas, se permitiría que las personas sostenidas por el prestador de servicios caigan en la miseria, lo que equivale a que la comunidad entera sucumba a su vez en la penuria, esto se entiende porque es del interés y del orden público que los individuos que constituyen la familia del trabajador, pero no la familia reconocida por el Derecho Civil sino la declarada por el Derecho Laboral, disfruten de la protección imperativa e irrenunciable que éste le brinda.

1.6. SUCESIONES EN EL DERECHO CIVIL Y EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Para poder llegar hasta la profundidad del tema de tesis, es menester tratar acerca de la sucesión en materia laboral y materia civil, para a su vez descubrir si las cláusulas testamentarias de los contratos colectivos de trabajo son o no legales en el Derecho Laboral.

1.6.1. Sucesiones en el Derecho Civil.

"La palabra sucesión deriva del verbo latino "succedere" que en sentido técnico significa la sustitución de una persona por otra en los derechos transmisibles de la primera." (12)

El concepto que antecede posee dos sentidos, el amplio, considerando como tal cualquier cambio meramente subjetivo de un vínculo jurídico, dada en sucesión entre vivos, verbigracia, compra-venta, donación, permuta, etcétera. El sentido restringido, estimando que se trata de la sucesión por causa de muerte, entendiéndose por esta la subrogación de una persona en los bienes y derechos transmisibles dejados por otra al momento de morir; dicha sucesión se da cuando fallece el titular de un patrimonio.

La sucesión por causa de muerte tiene dos consideraciones subjetivas, haciéndolas consistir en la facultad del testador de transmitir sus derechos y obligaciones para después de su muerte; y la del sustituto, denominado heredero de poseer la titularidad de los bienes dejados a él por el causante, es decir por la persona de quién procede su derecho.

La sucesión mortis-causa contiene tres elementos: los personales, referentes al causante y el causahabiente, este

12. MUÑOZ. Luis. Derecho Civil Mexicano. México, Ediciones Modelo, 1971. T. I. pp. 437.

último que adquiere sus derechos y obligaciones frente a terceros, a la muerte del primero; los objetivos, que consisten en el conjunto de bienes, derechos y obligaciones pertenecientes al causante, que no se extinguen con su muerte, y que al suceder se le denomina herencia (artículo 1281 código civil, para el D.F.); el elemento causal, que significa el llamamiento a heredar.

La figura llamada herencia es el objeto de la sucesión que nos ocupa, esta institución es conceptualizada por el Código Civil vigente en su artículo 1281 como "la sucesión en todos los bienes del difunto, en todos sus derechos y obligaciones que no se extinguen por la muerte." es decir, que el patrimonio del difunto se trasmite como una unidad, sin separar el activo del pasivo y sin recurrir a la ficción de subsistencia del sujeto. La herencia se atribuye por voluntad del causante o por disposición de la Ley, la primera se llama testamentaria y la segunda legítima, mismas que se dan según la forma en que el titular del patrimonio disponga de sus bienes, si considera el total de su patrimonio, lo puede hacer a título universal o a título particular, creando a su vez dos figuras respectivas, heredero y legatario.

Diversos doctrinarios han querido fundamentar la sucesión por causa de muerte, manifestando unos, que se debe impedir que el fallecimiento rompa las relaciones de quien deja de existir, de lo contrario causaría perjuicios en la

economía general. Otros como los Lic. Castan Tobeña y D' Avanzo, consideran que se necesita perpetuar los patrimonios aún después de la muerte, vinculando esta necesidad con el deseo de dar a la familia estabilidad, y a la economía social, fijeza, ya que la facultad de transmitir la propiedad por acto de última voluntad, constituye un aliento para el trabajo y la tranquilidad para el causante que incluso detrás de su muerte podrá atender las necesidades de quien se encuentra ligado a él por vínculos de parentesco y afectividad; Kipp opina que sin el derecho a suceder la propiedad no sería completa, ya que sólo seríamos simples usufructuarios vitalicios.

La sucesión mortis-causa tiene su fundamento según el doctrinario Ahrens en la naturaleza racial y moral del hombre que elevándose por su razón, sobre el tiempo y el espacio, relaciona el pasado y el presente con el porvenir proponiendo y persiguiendo fines lícitos de beneficencia, de gratitud y de afección, que se extienden frecuentemente más allá de la vida, tiene también el derecho de efectuar un conjunto de medios para el cumplimiento de esos fines, considera que negar al hombre el derecho de testar, es tratarlo como un ser puramente insensible incapaz de sentir un fin más allá de esta vida.

Por otro lado, también se piensa que el fundamento de la sucesión testamentaria se encuentra en el carácter absoluto

de la propiedad, en virtud de que el titular de ésta, tiene el poder de disponer de sus bienes durante toda de su vida y aún después de su muerte.

Con apoyo en Federico Engels, opinamos que la sucesión mortis-causa tiene su fundamento en el deseo que tuvo el poseedor de las riquezas de transmitir sus bienes a su muerte únicamente a las personas más allegadas a él, eliminando a las más lejanas.

La sucesión legítima, en caso del intestado tiene su fundamento, en la designación de heredero hecho por la Ley, fundándose en la voluntad presunta del causante en relación con el derecho de familia apoyándose en los elementos éticos, jurídicos o espirituales, ya que se presume que el hombre no atesora riquezas para su propia satisfacción, sino con la finalidad además de poder cubrir a su familia sus necesidades incluso después de su muerte.

El artículo 1599 del Código Civil vigente dispone que

"La sucesión legítima se abre:

- I.- Cuando no hay testamento, o el que se otorgó es nulo o perdió validez;
- II.- Cuando el testador no dispuso de todos su bienes;
- III.- Cuando no se cumpla la condición impuesta al heredero;
- IV.- Cuando el heredero muere antes del testador, repudia la herencia o es incapaz de heredar, sino se ha nombrado sustituto "

El artículo 1602 del Código Civil vigente

establece que " Tienen derecho a heredar por sucesión legítima:

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

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

En la sucesión legítima heredarán los parientes más próximos excluyendo a los más remotos, salvo cuando comparecen descendientes directos (hijos) con descendientes de ulterior grado, los primeros heredarán por cabeza y los segundos por estirpes, lo mismo ocurre cuando concurren hermanos con sobrinos, los primeros heredarán por cabeza y los segundos por estirpes (artículos 1604, 1609, 1632 del Código Civil para el D.F.)

La sucesión de los descendientes se justifica por la afección presunta del autor de la herencia, ya que por regla general se tiene preferencia afectiva por los descendientes y se eliminan a los demás, a excepción de los cónyuges; por lo que hace a la sucesión de los ascendientes, se dice que si el afecto no puede descender, entonces asciende, tomando en cuenta también aquí la concurrencia del cónyuge; en cuanto a la sucesión de parientes colaterales se limitó hasta el cuarto grado ya que más allá de esos grados los vínculos familiares son muy débiles y es una ficción verdaderamente infundada suponer que el autor de la herencia quiso dejar sus bienes a parientes que quizá ni conoció, y por último la

sucesión de la beneficencia pública, es para el caso de que no existan los anteriores derechohabientes, para que los bienes vuelvan a la comunidad de donde fueron extraídos.

1.6.2. Sucesión en el Derecho Laboral.

La sucesión en materia laboral, al igual que la familia asalariada, es una institución con origen civilista, pero al formar parte del Derecho del Trabajo, se convierte en una institución, con principios, objetivos y naturaleza humano laboralista.

Podemos conceptuar a la sucesión laboral como la sustitución del trabajador fallecido en todas sus prestaciones, derechos e indemnizaciones de contenido económico que por alguna razón no se le cubrieron en vida; así como en el ejercicio de las acciones que el prestador de servicios no ejercitó estando vivo y no se extinguieron con su muerte o bien en la continuación de los juicios iniciados y no concluidos por él al momento de su deceso. Dicha subrogación estará a cargo del beneficiario del extinto trabajador.

De la definición que antecede se desprende que la sucesión laboral se presenta únicamente en caso del fallecimiento del prestador de servicios, negándose definitivamente entre

los vivos, pues por ejemplo la cesión realizada por el trabajador de prerrogativas a su favor será nula de pleno derecho (artículo 123 fracción XVII).

La sucesión por causa de muerte en materia laboral, tiene al igual que en el Derecho Civil tres elementos: Los personales, referentes al trabajador causante y al beneficiario, este último que adquiere sus derechos a la muerte del primero; el elemento objetivo que consiste en el conjunto de derechos, prestaciones e indemnizaciones de carácter económico que por algún motivo no le fueron pagadas en vida al prestador de servicios, así como la facultad del beneficiario de continuar los juicios y ejercitar las acciones que el asalariado fallecido no hizo valer cuando existía, y por último el elemento causal, traducido al llamamiento a ser beneficiario, realizado por la Ley laboral.

El objeto de la sucesión mortis-causa del Derecho Laboral se distingue del de la sucesión restringida del Derecho Civil, porque en él no se trasmite el pasivo del prestador de servicios muerto, ya que las deudas contraídas por éste en vida, jamás podrán hacerse efectivas a sus familiares (artículo 123 Constitucional fracción XXIV); de igual manera difieren en que aquel nunca formó parte del patrimonio del trabajador.

La finalidad de la sucesión laboral, no es de ninguna

manera continuar con las relaciones laborales, pues éstas de cualquier forma se extinguen con la muerte del trabajador y por ningún motivo pueden ser continuadas por sus beneficiarios, ya que de lo contrario se afectarían los derechos de terceros, especialmente los que vinculan a la ocupación de vacantes o de puestos de nueva creación; por otro lado tampoco es su fundamento perpetuar el patrimonio del trabajador aún después de su muerte, ya que tal objetivo es únicamente del Derecho común, cosa que en el Derecho del Trabajo no es posible pues el objeto materia de la sucesión mortis - causa laboral, no está integrado por bienes, derechos u obligaciones que hayan constituido el patrimonio del extinto trabajador.

La sucesión laboral se aleja de la civilista, en virtud de que en lugar de perseguir la continuación de la personalidad patrimonial del causante, desea remediar en algo la situación de quienes habían estado bajo el amparo completo o regular pero constante del trabajador fallecido.

De lo anterior se puede decir que la sucesión laboral tiene su origen y fundamento en la defensa de la familia encarada como una comunidad viva, de carácter social y económico, que puede estar incluso integrada por personas entre quienes no existe ningún parentesco, teniendo la finalidad de impedir que las verdaderas células vivas del organismo social (familia asalariada) caigan en la indigencia, evitando que

queden súbitamente desprovistas de los recursos más indispensables para su subsistencia, otorgándoles para lo cual el objeto de la misma.

La sucesión laboral mortis-causa, a diferencia de la civilista, no cuenta con fundamento legal para que el trabajador causante transmita a sus beneficiarios para después de su muerte el objeto de la misma, pues en caso de que se le permitiera sería como "... aceptar que su declaración debe prevalecer por contener la voluntad del trabajador y que ese aspecto volutivo tiene efectos derogatorios de una disposición jurídica"(13).

En el Derecho del Trabajo es la Ley laboral, la que designa a los beneficiarios del extinto trabajador otorgándoles el objeto materia de la sucesión. Serán derechohabientes los estrictamente mencionados en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 501, mismos que integran la familia asalariada, esto con el fin de impedir que el trabajador con una actitud absurda e irresponsable deje en estado de necesidad a sus dependientes económicos, cuya defensa es del orden

13. AMPARO DIRECTO 3667/86. María de Jesús Montes de Téllez. 10 de junio de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretarrio: Jorge Fermin Rivera Quintana. Presidentes: Amaparo directo 3669/86. Guadalupe López Jiménez. 10 de junio de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretarrio: Jorge Fermin Rivera Quintana. Amparo directo 3670/86. María Santiago Baltazar. 10 de junio de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretarrio: Jorge Fermin Rivera Quintana.

público.

1.6.3. Heredero en el Derecho Civil y beneficiario en el Derecho del Trabajo.

Podemos definir al heredero como el sujeto que recibe a título universal los beneficios y cargas de la sucesión testamentaria o legítima, masa hereditaria que se trasmite con el fin de que a la muerte del causante, no sean afectados los derechos de terceros, como es el caso de los acreedores.

El heredero es el sucesor del finado en todas sus relaciones patrimoniales, resultando un verdadero continuador del patrimonio del difunto, respondiendo de las cargas de la herencia hasta donde alcance la cuantía de los bienes que hereda y pudiendo estar sujeto a modalidades de términos, condiciones o mancomunidades.

El heredero puede ser instituido por el causante o por disposición legal, basándose esta en la voluntad presunta del autor de la herencia y siguiendo una ficción legal que existe en muchas ocasiones cuando entre los sujetos de la sucesión no hay otros lazos que los establecidos por las normas civiles.

El legatario es, al igual que el heredero, un sujeto de

la sucesión restringida del Derecho Civil, sólo que éste aperece únicamente en la sucesión testamentaria cuando el autor de la herencia ha nombrado a personas para que reciban determinados bienes, de ahí que se diga que el legatario hereda a título particular; por otro lado esta persona sólo será reponsable de las cargas que le imponga el testador, excepto cuando se le haga responsable subsidiario con el heredero, verbigracia cuando el pasivo de la herencia sea superior al monto del activo o cuando la masa hereditaria sea dividida en legados totalmente.

Los beneficiarios, son una figura exclusiva de la rama de la seguridad social y del Derecho del Trabajo, son aquellas personas que tendrán derecho a percibir el objeto de la sucesión laboral.

La primera diferencia que existe entre el heredero y legatario en relación con los beneficiarios, es que éstos no deben ser designados por el trabajador fallecido, pues su voluntad no tiene valor alguno como elemento decisorio del destino de sus prestaciones devengadas e insolutas o bien de las indemnizaciones a que tenga derecho al momento de su defunción, esto en virtud de que su albedrio no puede estar por encima de la disposición de la Ley, quien determinara que persona o personas deberán ser beneficiarias.

El beneficiario no es de ninguna manera continuador de

la personalidad del trabajador fallecido, pues a la muerte de éste su relación laboral se extingue automáticamente, sin que sea posible ser sucedido en su puesto, en sus derechos de antigüedad, estabilidad en el empleo y otros. El beneficiario, tampoco es sucesor en las relaciones patrimoniales del finado trabajador, pues el objeto de la sucesión laboral jamás ha formado parte del patrimonio del extinto, de ser lo, sería objeto de la sucesión civil y no laboral, además el patrimonio de toda persona incluye obligaciones de carácter pasivo que de nunca podrán ser reclamadas a los beneficiarios del prestador de servicios.

En cuanto a las modalidades que deben reunir los beneficiarios, éstas deben ser únicamente las marcadas por la Ley.

1.7. TESTAMENTO Y EL PLIEGO TESTAMENTARIO.

Dentro de este punto veremos el concepto, características y finalidad del testamento, para después hacer una comparación con el pliego testamentario regulado por el contrato colectivo de trabajo y así estar en disposición de determinar si éste tiene la misma naturaleza jurídica que aquél y por lo tanto, decidir si es legal o ilegal su ordenación.

1.7.1. Concepto de testamento.

El testamento es una figura del derecho común, nuestro Código Civil en su artículo 1295 lo conceptúa como " un acto personalísimo y libre, por el cual una persona capaz, dispone de sus bienes y derechos, declara o cumple deberes para después de su muerte".

El doctrinario Rafael Rojina Villegas lo define como el " acto jurídico unilateral, personalísimo, revocable y libre, por el cual una persona capaz transmite sus bienes, derechos y obligaciones que no se extinguen por la muerte a sus herederos o legatarios, o declara y cumple deberes para después de la misma" (14).

Consideramos que la definición proporcionada por el maestro Rojina Villegas es más completa que la planteada por la legislación civil, por lo que nos allanamos a ella. Nuestra postura la basamos en que en el segundo concepto se especifican cada una de las características del testamento.

1.7.2. Características del testamento.

El testamento se caracteriza por ser un acto jurídico,

14. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Mexico, Editorial Porrúa, 1983. T. II. pp. 379.

unilateral, personalísimo, revocable, libre, ejecutado por una persona capaz y tiene por objeto la transmisión de bienes, derechos y obligaciones que no se extinguen con la muerte, o la declaración y cumplimiento de deberes para después del óbito.

Es un acto jurídico, porque el testador emite su voluntad con la finalidad de producir efectos jurídicos, siempre que esté facultado para ello, es decir que la ley no le prohíba expresamente el ejercicio de testar (artículos 1305 y 1306 del Código Civil vigente); es unilateral y personal, porque no puede realizarse por conducto de representante; es revocable pues el que lo elabora en cualquier tiempo puede cambiar su contenido (artículo 1493 y 1494 del C.C. vigente); y es libre ya que el que testa debe hacerlo sin presión alguna, sin estar sujeto a condición o a cualquier pacto que restrinja su facultad libre de testar (artículo 1485 del Código Civil vigente); el objeto materia del testamento debe existir en la naturaleza y el comercio para que pueda ser físicamente posible su transmisión, y por último el testador debe fundarse en una causa cierta que no vaya en contra del Derecho (artículo 1491 del Código Civil vigente).

1.7.3. Finalidad del testamento.

Opinamos que el principal objetivo del testamento es que

la persona que lo elabore, manifieste en forma clara y expresa su voluntad de instituir herederos o legatarios, disponga de sus bienes o derechos, instituya la declaración y cumplimiento de ciertos deberes u obligaciones, u ordene la ejecución de determinados actos jurídicos para después de su muerte.

1.7.4.- Pliego testamentario.

En este apartado queremos hablar precisamente acerca de las cartas testamentarias o pliegos designatarios regulados en las cláusulas testamentarias contenidas en algunos contratos colectivos de trabajo, en los cuales se les brinda a los prestadores de servicios la posibilidad de elegir a sus herederos para que reciban los derechos derivados de su relación laboral.

1.7.4.1.- Concepto.

Las cláusulas testamentarias autorizan los llamados pliegos o cartas designatarias, cuyas figuras han aparecido a últimas fechas en diversos contratos colectivos de trabajo como nuevas prerrogativas, a favor del prestador de servicios; el maestro Néstor de Buen los ha conceptualizado como "el medio para imputar un beneficio que nacerá con la muerte del

trabajador"(15).

Pero estas figuras no sólo son el medio que menciona dicho doctrinario, sino que han aparecido como instituciones cuyo origen civilista no se extingue al formar parte del Derecho Laboral. Consideramos que en virtud de que la Ley no marca la pauta para que el trabajador designe sus beneficiarios para el caso de su muerte, los pliegos testamentarios regulados en las cláusulas testamentarias de los contratos colectivos de trabajo, no tienen fundamentada su existencia y por lo tanto deben carecer de concepto y de reconocimiento alguno, además de ser el ente que pone en peligro la finalidad del Derecho del Trabajo, al consagrar disposiciones que anulen los preceptos de orden público que resguarda nuestra legislación laboral.

1.7.4.2.- Características.

Los contratos colectivos que regulan las figuras en estudio, pretenden darles a las mismas, cualidades iguales a los testamentos del Derecho común, como el ser un acto jurídico unilateral, personal, revocable y libre del trabajador, por medio del cual trasmite el objeto de la sucesión laboral.

15. DE BUEN L., Nestor. Ob. cit. p.618.

Investir de las características mencionadas a las figuras que nos ocupan no tiene razón jurídica; en primer lugar por que ellas no tienen el carácter de testamento, pues el objeto materia de este debe ser jurídica y físicamente posible, además constituir el patrimonio del causante, existir en la naturaleza, también en el comercio y ser determinados o determinables.

"Con la designación de beneficiarios no se transmite, derecho alguno que integre el patrimonio del trabajador, éste antes de su muerte ningún derecho tiene a la indemnización y ni siquiera, desde el punto de vista legal, el de proponer a su beneficiario." (16); es decir las cartas designatarias y las cláusulas o pliegos testamentarios, jamás podrán tener la misma naturaleza que los testamentos del Derecho Civil ya que no trasmiten ni deben crear bienes, derechos u obligaciones.

16. DE BUEN L., Néstor. ob. cit. p. 618

C A P I T U L O I I

II ANTECEDENTES HISTORICOS - JURIDICOS

2.1.- ORIGEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

Las cláusulas testamentarias de los contratos colectivos de trabajo tienen su precedente en la seguridad social y el Derecho Laboral, por ello consideramos importante remontarnos a los orígenes de estas dos figuras para conocer los cimientos del tema de tesis.

Definiendo a la Seguridad Social, según Almansa Pastor, como el conjunto de medidas "que garantizan el bienestar material, moral y espiritual de todos los individuos de la población, aboliendo todo estado de necesidad social en que éstos puedan encontrarse" (17) puede advertirse que se trata de una institución cuya inspiración y raíces, son tan antiguas como la humanidad misma, aunque su denominación sea reciente (1935); ya que en todos los tiempos y épocas el hombre ha luchado por combatir la inseguridad que el mundo

17. ALMANZA PASTOR, Jose Manuel. Derecho de la Seguridad Social. Madrid española, Editorial Tecnos, S.A., 1973. pp. 72.

inhóspito le ofrece a él y a los miembros de su comunidad, adoptando para ello diversas providencias a lo largo de la historia.

La seguridad social no es una figura que haya existido desde la eternidad, sino que se ha transformado en la institución que ahora se conoce, gracias a que evolucionó con el tiempo y la sociedad en que se instituta, hasta ser convertida en la figura aplicable a toda la población.

En la antigua Grecia y Roma hasta finales del siglo XIX, la asistencia y los sistemas de ayuda mutua fueron las figuras pioneras de la seguridad social, se aplicaron en comunidades jerarquizadas, constituidas por familias, colegios, congregaciones religiosas y otros; pero únicamente concernían a los indigentes como tales y no como miembros de la colectividad, estaban movidas por un afán de caridad y altruismo y un objetivo primordial de defensa social.

Con la Revolución Industrial apareció una nueva clase social: la obrera, que se vio diezmada por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales debido a las insuficiencias teóricas, las excesas jornadas laborales y las pésimas condiciones de trabajo, en donde las leyes higiénicas más elementales eran ignoradas y los dispositivos de seguridad desconocidos. En esta época surge entonces una nueva inseguridad propia de una clase social en particular, que no

se vio solucionada ni con la teoría civilista de responsabilidad, ni con los sistemas de ayuda mutua y los clubes obreros que practicaron la solidaridad proletaria; sino hasta que la naciente clase obrera adquirió poder y desarrollo suficiente para superar la necesidad de seguridad propia de sus miembros, canalizando con intervención del poder público el movimiento mutualista hacia nuevas fórmulas designadas como seguros sociales.

Los primeros seguros sociales de finales del siglo XIX, correspondieron únicamente al proletariado, tendiendo a protegerlo contra determinadas contingencias susceptibles de provocar un exceso en sus gastos o un defecto en sus ingresos; posteriormente, se extendieron poco a poco a toda la población, bajo el principio de que las medidas de seguridad no debían ser dirigidas únicamente a los asalariados, sino también a la comunidad entera que debía ser protegida contra las consecuencias de una amplia gama de riesgos.

Dentro de los preceptos resguardados, aunque indirectamente por los seguros sociales, se encontraba la familia asalariada, seguramente porque lo que a ella le ocurriera formaría parte de las contingencias que provocan al trabajador exceso de gastos, o tal vez porque ella sería la primera afectada con los defectos en el ingreso del laborante. Los antecedentes de su protección se ubican en la creación de las prestaciones familiares, comenzadas con los fondos forma-

dos por algunas empresas para conceder suplementos salariales por cargas familiares, y que con la práctica se convirtieron en una obligación en el ordenamiento de seguridad social.

Finalmente, cuando el 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas, adoptó la Declaración Universal de los Derechos del Hombre acordando que: "... Toda persona tiene derecho a un nivel de vida suficiente que asegure su salud, su bienestar y el de su familia, especialmente para la alimentación, el vestido, el alojamiento, los servicios médicos y para los servicios sociales necesarios; así como el derecho a la seguridad en caso de desempleo, de enfermedad, de invalidez, de viudez, de vejez o en otros casos, de pérdida de sus medios de subsistencia como consecuencia de circunstancias independientes de su voluntad (artículo 25)." (18) es cuando consideramos, surgió formalmente la seguridad social como el conjunto de medidas que procuran la liberación de la inseguridad material y espiritual de la población, iniciando por la protección del individuo como parte de ella y con la familia como la célula más pequeña de la sociedad:

La seguridad social apareció, cuando se extendieron a toda la población las medidas que protegían únicamente las necesidades a que estaban expuestos los trabajadores, y para

18. CARRILLO PRIETO, Ignacio. Derecho de la Seguridad Social. México, Editorial UNAM, p. 34.

que ello pasara, tuvo que nacer previamente el Derecho del Trabajo.

En los años 1845, 1849 y 1856, se emitieron leyes de trabajo, en las que se consignaban disposiciones más humanas para los trabajadores, pero estas fueron elaboradas sin la idea de expedir para ellos un conjunto de derechos y garantías, sino un grupo de prescripciones asistenciales, dirigidas a la preservación del material humano de producción.

Fue hasta que los trabajadores adquirieron conciencia de la injusticia que padecían la mayoría de los hombres, cuando se unieron y pugnarón por las instituciones y medidas que resguarda el Derecho Laboral. La lucha se encaminó a lograr la libertad de coalición, asociación profesional y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, dando como resultado el origen del Derecho laboral cuyo núcleo fue y sigue siendo las medidas destinadas a la protección inmediata del trabajador, y sus medidas de garantía: el Derecho Colectivo de Trabajo, autoridades del trabajo y Derecho Procesal del Trabajo, quedando incluidos dentro del Derecho Colectivo la libertad de coalición, asociaciones profesionales, huelgas y contratos colectivos de trabajo; siendo estos últimos el medio por el cual la clase trabajadora ha logrado una reglamentación detallada de mejores condiciones laborales.

2.1.1. En México.

Es verdad que los países Europeos influyeron bastante en la aparición de la Seguridad Social y el Derecho del Trabajo en México, pero fue en este país en el que nacieron primeramente dichas figuras, por lo que omitiremos remontarnos a los orígenes de las mismas, en países como: Alemania, Inglaterra y Francia donde surgió inicialmente la Revolución Industrial pero no necesariamente la Seguridad Social y el Derecho del Trabajo.

2.1.1.1. Las Leyes de Indias.

En estas ordenanzas se encuentra la parte más importante de la legislación en materia laboral de la época colonial, son admiradas y reconocidas por su sentido humanitario, pues con ellas nació más que el Derecho del Trabajo el Derecho Social, al regular dentro de sí disposiciones sobre jornadas de trabajo, protección contra labores insalubres y peligrosas, salario mínimo, protección a menores y mujeres, etc. "además de asegurar un régimen jurídico preventivo de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; en esta materia se puede advertir su asombroso avance social en relación con la época en que fueron dictadas pues, en ellas se reglamentaba el derecho a la asistencia de los indios enfermos y accidentados, la

obligatoriedad de pagar los gastos de entierro de los fallecidos y la percepción de medios jornales a los que sufrieron un accidente laboral"(19).

Aunque las Leyes de Indias fueron dictadas por la corona española, resaltando su generoso sentido de humanidad como resultado de la benevolencia que se quería para los indígenas colonizados y deseando que con ellas se incorporaran definitivamente a la sociedad civilizada; éstas carecían de instrumentos efectivos para hacerse cumplir, por lo que en verdad fueron simplemente letras muertas, pero dignas de admiración por haberse adelantado por mucho a su época.

Dentro de los puntos que estas leyes adelantaron para el contemporáneo Derecho del Trabajo y seguridad social, se puede mencionar precisamente ese afán de proteger desde entonces a quienes sufrían un riesgo de trabajo que les ocasionaba la muerte o una enfermedad profesional, teniendo la intención de auxiliarlos en las necesidades que se derivaban de estos efectos como eran el pago del sepelio o en su caso el pago del medio jornal a los que sobrevivían. Aquí nos atrevemos a deducir que en el caso del fallecimiento del trabajador a quien se trató de proteger no era al difunto, sino a quienes se veían afectados por su fenecimiento pues

19. Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los riesgos de trabajo. Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba, 1968, p.583-590

provocaba en ellos un exceso en sus gastos al sepultarlo, y podemos presumir que éstos eran sus familiares; por lo que además de regular las leyes de indias (aún que incipientemente) jornada laboral, protección a menores y a mujeres, salario mínimo, los riesgos de trabajo, etc., ya disponía algunos medios de protección para la familia del trabajador.

2.2. LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917.

2.2.1. Epoca del Porfiriato.

Durante el gobierno de Porfirio Díaz, México tuvo un gran adelanto económico, progresó la industria (textil, minera, energética, etc.), y se desarrollaron los medios de comunicación (transporte férreo, teléfono, telégrafo, etc.), gracias a la inversión extranjera fomentada y protegida por el dictador. Pero aunque esto debió favorecer a toda la población, que estaba dividida en poseedores de riquezas y desposeídos de ellas, sólo benefició a los capitalistas, pues debido a las concesiones gubernamentales que se les otorgaron, entre ellas la no reivindicación pecuniaria a sus trabajadores, amasaron grandes riquezas explotando los recursos naturales y humanos de México, ocasionando con ello el tremendo atraso de las clases desprotegidas que pasaron por el momento histórico más cruel y despiadado, pues sus condiciones sociales y económicas estuvieron peores que en otro

tiempo.

Nos atrevemos a afirmar que la causa de la deplorable situación económica de la población trabajadora, integrada por campesinos, en su mayoría, y por obreros, en su minoría, se debió a que jamás se regularon las relaciones entre el trabajador y el patrón, pues desde la independencia y hasta la revolución de 1910 nada se expidió en favor de la clase trabajadora, que en este período no tenía derecho a poseer una vida digna.

Sin embargo, cabe hacer notar que los obreros se distinguieron de los campesinos por su entusiasmo en aprender, reunirse y procurar para ellos y en general para la clase trabajadora una mejor forma de vida; logrando con ello que en 1904 y 1906 se expidieran las leyes sobre accidentes de trabajo de Vicente Villada y Bernardo Reyes, respectivamente, y aunque en este tiempo el Derecho del Trabajo no apareció sino hasta con el nacimiento de la carta magna de 1917, dichas leyes precarias son antecedentes del vigente Derecho Laboral.

2.2.2. Legislación sobre riesgos profesionales en el porfiriato.

Aunque en este período imperaba la actitud liberalista

ante el desarrollo industrial, el trabajo y los movimientos obreros; se expidieron en el Estado de México y de Nuevo León, Leyes que vinieron a proteger en algo a los prestadores de servicios, por lo menos en relación con los accidentes de trabajo; estas leyes fueron la Ley de José Vicente Villada (en 1904) y la Ley de Bernardo Reyes (en 1906).

Ambas legislaciones rasguardaban ya, la protección a la familia del trabajador, observándose principalmente cuando disponían que " en caso del fallecimiento del trabajador por accidente en el ejercicio de sus funciones, los patrones debían pagar los gastos de inhumación y funeral, así como entregar a la familia que realmente dependiera del trabajador, el importe de quince días de salario (ley de José Vicente Villada) o el sueldo íntegro del obrero dentro del plazo que variaba entre diez meses y dos años, dependiendo de las personas que hubieren perdido del finado sólo padres o abuelos o bien hijos, nietos, y cónyuge (Ley de Bernardo Reyes)" (20).

Con estas leyes se obtiene uno más de los antecedentes sobre la protección de la familia del trabajador, e incluso podemos asegurar que es aquí donde se empieza a hacer la diferencia entre la familia civil del trabajador y su familia asalariada, pues dispusieron que quienes debían recibir las

20. Cfr. CUEVA DE LA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. México, Editorial Porrúa, 1964. Octava Edición. T. I. pp 96-97

indemnizaciones por la muerte de un prestador de servicios eran específicamente quienes habían dependido económicamente del trabajo y éstos no podían ser otros más que los integrantes de su familia asalariada, es decir quienes sobrevivían con el salario del finado.

2.2.3. Programa del Partido Liberal Mexicano.

El Partido Liberal Mexicano estaba encabezado por Ricardo y Enrique Flores Magón; mediante sus publicaciones, artículos y discursos, influenciaron a la clase trabajadora para obtener por la fuerza la posesión de las riquezas y con eso una mejor forma de vida, libertad y justicia, con el fin de no depender de un amo y aprovechar para sí y para los suyos el producto íntegro de su trabajo. Su principal obra fue el programa lanzado el 10 de julio de 1906, en San Luis Missouri, Estados Unidos, mismo que es un antecedente más del vigente Derecho Laboral, pues contiene una serie de puntos que se podría decir son estructura básica del vigente artículo 123 Constitucional; específicamente en el capítulo "capital y trabajo que se desarrolla en los siguientes puntos:

21. Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas re-

giones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24. Prohibir en absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26. Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27. Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes del trabajo.

28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros

de campo para con los amos.

29. Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros.

30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que se dejen en ellas.

31. Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso trabajo de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33. Hacer obligatorio el descanso dominical." (21)

21. DE BUEN L., Néstor. Ob. cit. p. 293-294.

Los puntos que anteceden permiten ver que sus innovaciones respondieron a las necesidades de las clases desprotegidas, y fueron resultado de la observación de todo lo que contribuía la formación de la mentalidad del pueblo mexicano; y aunque cuando fueron lanzadas, los capitalistas las rechazaron, después ellos mismos adoptaron el programa del Partido Liberal de 1906, pues era la única forma de apagar el polvo-rin en que estaba convertido México cuando la Revolución Mexicana.

2.2.4. Revolución Mexicana.

Debido a este movimiento armado, surge la Seguridad Social y el Derecho del Trabajo en México, de ahí su importancia de estudio.

2.2.4.1. Cuestión Política, Social y Económica.

En 1910 México se encontraba dividido en dos clases sociales, los inmensamente pobres y los tremendamente ricos, no existían terminos medios, o poseían todo cuanto hace agradable la vida, o se encontraban desprovistos de toda comodidad y de todo bienestar.

La causa de lo anterior radicó en que el despota Porfirio Díaz hundió a la población desprotegida, poniendo espe-

cial empeño en tenerla en la ignorancia de sus derechos políticos y sociales, pues sabía que con la falta de dignificación humana y de la educación, él se mantendría en el poder; por eso les arrebató los principales agentes de fuerza moral; la educación y el bienestar.

Esto es en cuanto a la cuestión político-social, pero en lo económico apareció una nueva contienda, la mayor parte de la burguesía había sido vencida por su minoría en el campo de negocios y en el apoyo de Porfirio Díaz, acaparando para sí las mejores empresas y dejando sin participación al resto de su clase; con tal situación la mayoría de los capitalistas se volvieron en armas en contra de Porfirio Díaz y la minoría a favor de él, dando paso con ello, a las circunstancias necesarias para dar marcha al movimiento armado de 1910, que siendo burgues en sus inicios, ya que era fomentado por los ricos inconformes, se convirtió en social al intervenir en él los pobres que perseguían obtener bienestar y dignificación social.

El giro que dio la revolución mexicana, se debió gracias a que la clase marginada tomó conciencia, de su importante papel en la economía y en su derecho a poseer una vida digna; introspección que le vino de aceptar su dignificación por el bienestar, gracias a la influencia adquirida en los discursos y artículos que emitían doctrinarios y teóricos revolucionarios, nombrando entre ellos a los integrantes del Partido

Liberal.

Entre las ideas que se les inculcaron a los desposeídos fueron: el reconocer que serían ellos los que llevarían al triunfo el movimiento armado, pues serían los que vertirían su sangre en él, y que por tal actitud además por producir las riquezas, se merecían gozar de todas las comodidades materiales y de todos los beneficios morales e intelectuales que hasta esa fecha sólo habían sido disfrutados por los ricos; también les hacían hincapié que de no llevar en mente lo anterior, no se haría una verdadera revolución y los burgueses terminarían aprovechándose de su sacrificio, de su sangre y de su dolor; del mismo modo que de su trabajo, de su salud, su porvenir en la fábrica, en el campo, en la mina y en el taller.

Los verdaderos protagonistas de la insurrección en comento, es decir los campesinos y el proletariado, claudicaron en sus ideales y deseos, convirtiendo a la Revolución Mexicana en una rebelión burguesa en la que los vencedores fueron los ricos, ya que los marginados aceptaron cambiar sólo de gobernante, colocando en lugar de Porfirio Díaz a representantes de la burguesía como lo fueron Francisco I. Madero y Venustiano Carranza, que nada hicieron en favor de la clase trabajadora, únicamente, este último, autorizar al artículo 123 Constitucional, que es un mínimo de derechos en favor de los trabajadores y aunque contiene garantías de

seguridad social que propiciaron el surgimiento del vigente derecho del trabajo, sólo fue el medio para apaciguar a la fuerza de la voluntad nacional.

2.2.5. Francisco I. Madero.

La idea de un cambio de gobernante empujó los ideales, quedando subordinados al deseo del cambio en la administración pública; esto trajo consigo el fracaso de la Revolución Mexicana, pues al proclamar a Francisco I. Madero como Presidente, el pueblo se esclavizó de nuevo al elegir a un burgués como dirigente del país, sin pensar que jamás daría un paso hacia la libertad económica.

Francisco I. Madero como buen representante de los capitalistas nunca precisó una tendencia social, su principal objetivo era el revocar a Porfirio Díaz, sin embargo sabiendo de los deseos de la población marginada, para conseguir su apoyo en la lucha, pronunció un discurso en el que habló de expedir leyes que asegurasen pensiones a obreros jubilados, y por primera vez después de la Ley de Bernardo Reyes habló de indemnizar a los familiares del trabajador fallecido, empero ya en el poder se olvidó de todo eso, corroborándose cuando conservó a su alrededor toda la estructura del viejo régimen.

2.2.6. Venustiano Carranza.

El doctrinario Néstor de Buen lo cataloga como el lobo con piel de oveja, tal carácter le viene a la perfección, pues se valió al igual que Francisco I. Madero de las falsas promesas para conseguir el apoyo de campesinos y obreros en su afán por obtener el poder, convirtiéndose, una vez en el gobierno, en el peor verdugo para la clase marginada.

Sus planes nunca encerraron los medios para cumplir las exigencias sociales, aunque prometía que al finalizar el movimiento armado principiaría la lucha social.

Venustiano Carranza hizo suya la Constitución de 1917, que contiene normas avanzadas, para su tiempo, en materia social, pero por su proceder en contra de los obreros, coincidimos con el maestro Néstor de Buen en que nuestra carta Magna se produjo no gracias a él, si no muy a su pesar.

2.1.1.8. Artículo 123 Constitucional.

A partir de 1914, comenzaron a expedirse en el interior de la República Leyes que regularan las relaciones obrero-patronales, mismas que el Congreso Constituyente de 1917 tomó como base para sentar conceptos jurídicos que legitimaran los intereses de la clase trabajadora, elevándolos a derechos sociales en la carta magna de 1917, específicamente en su

artículo 123.

En el artículo 123 constitucional, surgió oficialmente la seguridad social en forma conjunta con el Derecho del Trabajo, infiriéndose en su esfera de acción, en ocasiones haciéndose análogos, pero unidos en cuanto al objetivo de mejoramiento y progreso de la población mexicana.

El Congreso Constituyente, al emitir el artículo en comento lo hizo con la finalidad de que mediante sus prescripciones, la clase trabajadora alcanzara una vida digna y un trabajo adecuado y seguro, que implicara su liberación de la miseria, el mejoramiento de su salud, de sus condiciones de existencia y de su educación; para emanciparla de la inseguridad de un presente y un futuro que amenace su bienestar y el de su familia, que la coloca en condiciones de vida y de trabajo incompatibles con sus exigencias biológicas; con este artículo le dio la oportunidad de superarse económica, social y culturalmente, mediante ordenamientos que la protejan, reivindiquen y dignifiquen.

Dentro de sus preceptos resguardó y resguarda, la limitación de las horas de trabajo, para que el operario no agote sus energías; la restricción del trabajo nocturno a mujeres y a niños; el derecho a un descanso hebdomadario, para el reposo y recreo del prestador de servicios, para la convivencia con su familia y con los seres que le rodean; se determi-

nó la necesidad de fijar un salario mínimo suficiente para subsistencia del trabajador y los suyos, que les garantice su derecho a vivir dentro de lo útil, humano y bueno; la previsión y protección en casos de riesgos profesionales; seguridad e higiene en el empleo; libertad de coalición para la defensa de los intereses de los trabajadores; el reconocimiento del derecho de huelga, paros, etc.

Del texto del artículo 123 constitucional se advierte que la seguridad social no es sólo la creación de instituciones para procurar la salud de los individuos; sino aquella que trata de preservar el mejoramiento de la vida del hombre como trabajador y como jefe de familia, así como satisfacer sus derechos económicos, sociales y culturales; aspectos importantes para el desarrollo armónico y justo de la comunidad mexicana.

CAPITULO III

III DERECHOS DE LOS BENEFICIARIOS EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR.

3.1. EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Con este tema queremos demostrar que las cláusulas testamentarias que se encuentran dispuestas en algunos contratos colectivos de trabajo, para la designación de beneficiarios de los derechos derivados de la relación laboral de un trabajador fallecido, son totalmente ilegítimas, por no estar contempladas en la Ley Federal del Trabajo. Afirmación que sustentamos en la exposición de motivos de la primera Ley Federal del trabajo de 1931, contenida en el Proyecto del Código Federal de Trabajo, de 1929, suscrito por la Comisión convocada por el Presidente de la República C. Lic. Emilio Portes Gil.

El proyecto en comento fue elaborado para dar cumplimiento a lo ordenado por el legislador constituyente de 1917 en su artículo 11 transitorio, en el que disponía que las bases establecidas en el artículo 123 constitucional, se

pusieran en vigor en toda la República. Además de ello, fue escrito para satisfacer la necesidad de una Ley del Trabajo Nacional que definiera determinadamente las relaciones obrero - patronales, así como el papel y funcionamiento coordinador del Estado.

En su contenido se encuentran las verdaderas razones de los artículos que integran la Ley Federal del Trabajo de 1931 y por lo tanto la de 1970.

Como lo manifestamos en el primer capítulo, el tema que desarrollamos en esta tesis encuentra su fundamento en los artículos 115, 501 y 503 de la vigente Ley Federal del Trabajo y lo que motivó el contenido de ellos se encuentra en lo relativo a riesgos profesionales de la exposición de motivos y proyecto del Código Federal del Trabajo, en la página XLI y que a la letra dice:

"La indemnización pecuniaria que en caso de muerte del trabajador en favor de sus deudos, establece este Código, no debe ser considerada como herencia que se recibe forzosamente por los parientes, tengan o no necesidad de ella.

El vínculo que debe tenerse en cuenta para entregar esa indemnización es el vínculo económico de dependencia; es decir, la indemnización se entregará a las personas que sostenía el trabajador con su salario, y como consecuencia de este criterio, la disposición del trabajador por el cual ordena se entregue esa indemnización a otras personas de las que establece este Código, no produce efecto legal, pues es de Derecho Público que reciban la indemnización las personas que constituyan la familia del trabajador y que eran

sostenidas por él" (22).

Con lo establecido en los párrafos que anteceden fundamentamos todo lo manifestado a lo largo de esta tesis, pues en ellos se distingue primeramente la herencia de la indemnización pecuniaria que corresponde a los deudos de un trabajador fallecido; después justifican la existencia de la familia asalariada, cuando manifiestan el requisito de dependencia económica que deben reunir los beneficiarios del trabajador, el cual es el vínculo entre éste y aquellos; en seguida determinan que cualquier disposición del trabajador para nombrar a otro derechohabiente distinto a los que maneja ese Código no producirá efecto legal, (disposición con la cual acreditamos lo ilegítimo e ilegal de las cláusulas testamentarias contenidas en los contratos colectivos de trabajo); y por último manifiestan que la protección de la familia asalariada es de Derecho Público.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En 1970 la Ley Federal del trabajo fue reformada atendiendo a las ventajas obtenidas en los Contratos Colectivos de Trabajo que rebasaban sus beneficios, se tomó en cuenta así mismo los laudos, la fortaleza sindical, confederaciones

22. Exposición de motivos y proyecto del Código Federal de Trabajo. pp. XLI., talleres graficos de la Nación, México 1929.

y jurisprudencias inspiradas en los principios de justicia social, sobre todo el cambio de nuestra realidad socio-económica.

En relación a la protección de la familia, las reformas en comento aplicaron la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de fecha 5 de junio de 1948, dictada en el sentido de otorgar a la familia del trabajador fallecido, las indemnizaciones y prestaciones pendientes de cubrirse a éste, reclamando directamente su derecho ante las autoridades competentes en materia de trabajo.

Con apoyo en esa ejecutoria se creó e incluyó en la Ley reformada el artículo 115, que dispone cual es el objeto de la sucesión laboral y concluye con las exigencias del juicio sucesorio.

3.3. EFECTOS JURIDICOS DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR.

La muerte del trabajador produce muchos efectos, el primero de ellos es la terminación de su relación laboral, pues no puede ser continuada de ninguna manera por sus beneficiarios debido al carácter personal de ésta.

Existe el caso de los estatutos del Sindicato de trabajadores Petroleros de la República Mexicana, que en su

artículo 65 concede ciertos derechos preferenciales a los hijos, cónyuge, hermanos, etc., del trabajador fallecido para ocupar el último puesto vacante al recorrer el escalafón por la muerte de éste.

"Artículo 65.- Los derechos que los presentes estatutos conceden a los familiares de los socios activos del Sindicato, son los siguientes:

I.- En el caso de muerte de un trabajador de planta de la Industria, miembro del Sindicato, se correrá el escalafón respectivo y el último puesto vacante será otorgado, de acuerdo con el registro o señalamiento que previamente haya hecho en el Sindicato el trabajador fallecido, al hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana, debidamente acreditados, con el fin de que la familia del desaparecido disponga de un ingreso que le ayude a solventar las necesidades del hogar; en el supuesto de que el trabajador fallecido careciere de hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano, hermana, la vacante se cubrirá en los términos del párrafo segundo de la fracción III del artículo 64 de los presentes Estatutos.

Si el hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana del trabajador fallecido no llegare a ocupar la última plaza como consecuencia del movimiento del escalafón originado por la muerte del trabajador, por razones de incompatibilidad o minoría de edad, las Secciones se esforzarán por obtener los convenios que hasta la fecha se han venido formando con la Institución para resolver estos casos y al no lograrlo, el hijo, la hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana, disfrutará de preferencia uno de ellos, para ocupar un puesto permanente que ofrezca compatibilidad o tenga la edad requerida por la Ley para

Laborar;..." (23)

En el supuesto de que el trabajador fallecido no tuviera hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana " la vacante que resulte... una vez corrido el escalafón, será ocupada por un trabaja-

23. SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA. Acta Constitutiva y Estatutos Generales, artículo 65, título tercero, capítulo V. Derechos de los Familiares de los Socios Activos. p 60.

dor reajustado..." (24)

En esta circunstancia, no existe continuidad contractual, sino un nuevo contrato de trabajo: Sin embargo, consideramos que esa disposición o derechos preferenciales a favor de la familia del trabajador, no deben proceder, ni transmitirse a ningún beneficiario, aunque sea con el fin de procurarles sustento, pues con ello se están afectando los derechos de otros trabajadores, especialmente los que se alistan a la ocupación de vacantes o puestos de nueva creación.

De igual forma, al extinguirse la relación de trabajo del difunto también se terminan sus derechos y obligaciones que tenía en vida (derecho de estabilidad en su empleo, sus derechos de antigüedad, deudas contraídas por el trabajador a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes (artículo 123 Constitucional, fracción XXIV), los descuentos legales hechos al salario del trabajador, etc.)

Por otro lado, la muerte del trabajador trae como consecuencia la activación del procedimiento para la declaración de beneficiarios, quienes no podrán pretender la indemnización por disolución del contrato, por no existir hecho im-

24. idem, artículo 64, título tercero, capítulo V. De los Socios Jubilados. p. 58.

putable a alguna de las partes contratantes que origine la disolución del contrato o relación de trabajo, sino únicamente podrán exigir ser declarados legítimos beneficiarios del trabajador fallecido por la autoridad correspondiente; por consiguiente la entrega a su favor de todos aquellos derechos, beneficios, prestaciones, etcétera, del finado que no se extinguen con su muerte.

3.4. QUIENES DEBEN SER BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO.

La Ley Federal del Trabajo es la única que debe determinar que personas tienen el carácter de beneficiarios, los menciona en su artículo 501, que aunque se refiere a los derechohabientes de la indemnización en los casos de riesgo de trabajo, debe aplicarse por analogía (artículo 17 L.F.T.), cuando se trate de transmitir a los deudos de un trabajador fallecido por muerte profesional o natural, los derechos que éste adquirió durante su relación laboral.

"Fallecimiento, prestaciones a quienes señala el art 501 de la LFT en caso de. Las personas beneficiarias de las prestaciones derivadas de una relación de trabajo, que termina por la muerte del trabajador lo son únicamente aquellas 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 considerarse cubierta o

pagada la prestación a la persona que tiene derecho.

AD 1039/80. IMSS, 11/VIII/80. U de 4 vts. P: Julio Sanchez Vargas, S: Jorge Landa. (Informe 4a. Sala

1980. Tesis 66, pag. 53). (25)

La tesis que antecede reitera que es la Ley la que establece que personas gozan de la condición de beneficiarias de los derechos derivados de la relación laboral del finado trabajador, pues en caso de que se permita a éste designarlos, en vida, se correría el riesgo de que dejare en estado de indefensión a quienes en realidad dependían económicamente de él, propiciando que su familia (asalariada), caiga en la penuria. Y por si fuera poco además, en caso de permitírsele, sería tanto como aceptar que su voluntad esta por encima de la Ley, cuyo carácter es de orden público, es decir que por su naturaleza, ésta debe aplicarse aun en contra de la voluntad del prestador de servicio.

Los beneficiarios son determinados por las disposiciones expresas y propias del derecho laboral, las cuales toman muy en cuenta los nexos restrictivos de parentesco que tenían con el finado trabajador, juntamente con ello su edad y capacidad física, pero sobre todo, limitandolos a que hayan vivido del apoyo económico, regular o constante del trabajador fallecido. Incluso el requisito de parentesco se anula, cuando a falta de beneficiarios con mejores títulos,

25. Informe Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia. 1980. tesis 66, p. 53

concurren personas que carecen de vinculo de parentesco con la victima, pero que vivian a expensas del salario de este; resultando por lo tanto ser derechohabientes únicamente aquellos que integran la familia asalariada y a la cual nos referimos en el primer capitulo.

El carácter que sigue nuestra legislación en el articulo mencionado es alimenticio, pues procura subvenir económicamente a quienes dependian del trabajador fallecido, presumiendo esta circunstancia primeramente en la esposa e hijos menores de dieciseis años o mayores de esta edad pero con una disminución organico funcional del 50% o más, y en el esposo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que posea una incapacidad fisica del 50% o más.

Se supone la dependencia económica en el primer caso, quizá por que el legislador tomó en cuenta la idiosincrasia predominante en la familia mexicana, en la que el marido es el que sostiene a su mujer y a sus hijos cuando éstos por su edad o por su deficiencia fisica no pueden suministrarse su propio sustento; en el segundo, considero la mutua asistencia y defensa de los cónyuges.

En el marido que reúna los requisitos mencionados y los hijos mayores de 16 años, se supondrá la dependencia económica, sólo cuando estén inhabilitados para el trabajo, por

una incapacidad física del 50 %, considerando que se encuentran imposibilitados para suministrarse sus propios alimentos y ganar lo necesario para subsistir, entendiéndose que vivían permanentemente dependiendo en lo económico, de la trabajadora o trabajador fallecido.

"Beneficiarios del trabajador fallecido. Presunción a su favor de la dependencia económica. Conforme al art 501 de la LFT, frac 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 de 50 % o más; por lo que si se acreditan en juicio los precisados caracteres, la junta no causa agravio si no estudia provanzas referidas a la dependencia económica de las referidas personas, toda vez que las mismas tienen a su favor dicha presunción.

AD 694/83. Juana López Tapia Vda. de García, 21/II/83. 5 vts. P: David Franco Rodríguez, S: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Precedentes: AD 187/79. Rafael Villegas, 4/VII/79. U. de vts. P: Julio Sánchez Vargas. S:

Joaquín Dezib Nuñez. (26)

Con la tesis expuesta, fundamentamos lo que dijimos en el párrafo que antecede y deducimos que los beneficiarios que menciona el artículo 501 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, tienen a su favor la presunción de dependencia económica sobre el causante, debiendo acreditar por lo tanto, únicamente el vínculo de parentesco con el trabajador fallecido, además de su incapacidad física del 50% o más, en caso de los hijos mayores de dieciséis años y del esposo, este último que además tendrá que probar su dependencia económica

26. Informe 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia. 1983. Tesis 26, p. 31.

con su finada cónyuge. Una vez demostrados tales extremos, las personas aludidas tendrán derecho a ser declaradas legítimas beneficiarias, por consiguiente a percibir los derechos derivados de la relación laboral, e incluso los beneficios contractuales que no se hubiesen extinguido con la muerte del trabajador.

En la fracción II del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, se presume también de antemano la dependencia económica de los ascendientes del asalariado muerto, pues de tal apartado, no se desprende que éstos, además de acreditar el vínculo de parentesco con la víctima, tengan también que comprobar su dependencia económica; pero podrán ser excluidos como beneficiarios, sólo si alguna de las partes interesada en ser declarada beneficiaria, comprueba que ellos no dependían económicamente del finado trabajador, así lo dispone la siguiente tesis:

"Dependientes económicos, pago de la indemnización por el riesgo de trabajo. Los ascendientes del trabajador fallecido a consecuencia de un riesgo de trabajo tienen reconocida en la Ley su calidad de beneficiarios de la indemnización correspondiente, los cuales podrán ser excluidos de dichos beneficios si el patrón demandado o cualquier parte interesada en el juicio prueban la no dependencia económica de dichos ascendientes respecto de dicho trabajador, de tal manera que si la junta condena a que les sean cubiertas las prestaciones de mérito a los ascendientes, el pago hecho por el patrón en cumplimiento de la resolución de la Junta lo libera de toda responsabilidad proveniente de dicha causa respecto de posibles beneficiarios que se presenten con posterioridad a deducir sus derechos, atento a lo dispuesto por la fracción VII del art 503 de la LFT.

AD 3474/80. Petróleos Mexicanos, 10/XI/80. U de 4
vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: F.
Javier Mijangos Navarro.
AD 7999/79. Soledad Ortiz Aguirre, 11/VI/80. U de
4 vts. P: Julio Sánchez Vargas S: Raquel Ramírez
Sandoval." (27)

Tesis con la cual estamos de acuerdo, excepto en lo que se refiere a que si el patrón prueba la no dependencia económica del ascendiente que concurre, éste quedará excluido de los beneficios; pues de todas formas aquel terminará cubriendo los derechos derivados de la relación laboral del finado trabajador, a quien designe la junta de conocimiento como legítimos beneficiarios, por lo que opinamos que sólo compete a los interesados en ser declarados derechohabientes, demostrar que los ascendientes que concurren no dependían económicamente del trabajador fallecido, pues son a ellos a los que les conviene obtener en su totalidad los derechos mencionados.

Al ser regulado el concubinato en la fracción III del artículo 501 de la Ley laboral, el legislador no lo equiparó con el matrimonio legalmente instituido, pues incluso resguarda a este, al anteponer a aquel, la condición de que no exista cónyuge superviviente. Sin embargo al promulgar este apartado, quiso observar a la unión libre, por ser muy generalizada, pretendiendo reparar en algo la injusticia que

27. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada y concordada. Breña Garduño Francisco. México, Editorial Harla. 1987. p. 148-149.

lleva aparejada, instituyendo a los hijos procreados en su seno y a la concubina como beneficiarios de los derechos derivados de la relación laboral del finado trabajador, por ser ellos los que sufren directa y exclusivamente con el fallecimiento del prestador de servicios, su jefe de familia y su sustentor, considerando a la manceba como madre de los hijos del trabajador o como persona que cohabitó con él y sus descendientes constituyendo su hogar y siendo mantenidos con el salario del prestador de servicios.

En la fracción IV del artículo 501 de la Ley de la materia se fundamenta lo que mencionamos en el capítulo anterior acerca de la familia asalariada, al afirmar que estaba constituida muchas de las veces por personas que no tenían vínculo de parentesco con el finado trabajador, pero que sin embargo estaban ligadas a éste por la dependencia económica que con él tenían, y que por este hecho debían ser declaradas legítimas beneficiarias de los derechos derivados de la relación laboral del extinto trabajador, pues son ellos los directamente afectados en sus ingresos y ayudas en especie o monetarias que del trabajador recibían, sufriendo las penurias y necesidades causadas por la muerte de su sustentor o jefe de familia.

Así, faltando los beneficiarios más directos (cónyuge, hijos o ascendientes, dependientes económicos), serán beneficiarios de los derechos derivados de la relación laboral del

finado trabajador, quien haya dependido económicamente de éste, sin considerar, en algunos casos, ningún vínculo de parentesco con el fallecido prestador de servicios; aclaramos que en algunos casos, por que la fracción en comento no afirma que los causahabientes que menciona, tengan que caer forzosamente de vínculo parental con el trabajador, presentándose el caso de que puedan concurrir por ejemplo hijos, nietos, sobrinos, hermanos, etc. del difunto, que no reúnan los requisitos que establece el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo o que no estén encuadrados por tal ordenamiento, pero que demuestren su dependencia económica.

Según se desprende de la tesis que se transcribirá, los parientes, dependientes económicos del finado trabajador que concurren, aunque no estén regulados por el artículo 501 de la Ley Laboral, tendrán preferentes derecho sobre los dependientes económicos no familiares, cosa con la que no estamos de acuerdo, pues donde la ley no distingue no tenemos que distinguir y por si fuera poco, con tal tesis se observa la inmiscuición del derecho común en el autónomo Derecho del Trabajo; en todo caso opinamos que como lo establece la fracción del artículo que se comenta, los que se apoyen en esta fracción sean o no parientes del trabajador, concurrirán en la porción que cada uno dependía del trabajador.

"BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. ARTICULO 501, FRACCIONES I Y IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. INTERPRETACION.- Aun 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, por no haber acreditado ser menor de dieciséis años ni que se encontrara 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, con otra persona no familiar, también dependiente económicamente, esta excluyera a aquél, lo que resultaría inequitativo. Del precepto comentado se infiere que al exigirse en la fracción I 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 guardarán 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 su 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.

Amparo directo 1790/80.- Ferrocarriles Nacionales de México.-6 de octubre de 1980.-5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Precedentes:

Amparo directo 1218/79.- María Teresa Ruiz Orea y otra.-27 de junio de 1979.-5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Amparo directo 1561/80.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 16 de julio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Constantino Martínez Espinosa.

Amparo directo 2330/80.- Instituto Mexicano del Seguro Social.-27 de agosto de 1980.-5 votos.- Ponente: Julio Sanchez Vargas.-Secretaria: Raquel

Ramirez Sandoval." (28)

Por último el artículo 501 en su fracción V, expresa que a falta de dependientes económicos, será nombrado legítimo beneficiario el Instituto Mexicano del Seguro Social, seguramente por que del concepto de éste y de los artículos 2, 3, 4, 7 y 8 de la Ley del seguro social se desprende que aquél, siendo el " instrumento de la seguridad social(que tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo), necesita para lograr que ella alcance sus objetivos, todos los ingresos y medios posibles; de ahí que lo dispuesto en la fracción V del artículo en comento, sea un conducto para que el Instituto mencionado obtenga entradas monetarias de diversa fuente a las aportadas por dependencias o entidades públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por la Ley del Seguro Social y demás ordenamientos legales sobre la materia" (29).

28. Informe de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia. 1980. Tesis Núm. 45. Pág. 39.

29. cfr.- LEY DEL SEGURO SOCIAL. Comentada, artículos 2-8, BREÑA GARDUÑO, Francisco. México, Editorial Harla, Segunda edición, 1991. pags. 2-4

"INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Organismo descentralizado, con personalidad jurídica propia, creado en 1943, que tiene por principal finalidad, administrar los diversos ramos del seguro social en el país, así como prestar los servicios de beneficio colectivo que establece la ley a este respecto." (30)

El legislador, para determinar debidamente quienes son los beneficiarios a que hace referencia la Ley Federal del Trabajo en su artículo 501, tomó en cuenta la exposición de motivos a que hacemos mención en el primer punto de este capítulo, pues en ella se establece claramente que el vínculo requerido para entregar la materia de la sucesión laboral a los deudos del fallecido es el de la dependencia económica.

3.5. DERECHOS QUE LES PERTENECEN A LOS BENEFICIARIOS.

El artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo determina a que tienen derecho los beneficiarios del trabajador fallecido; antes de él sólo existía estipulado que les pertenecían las indemnizaciones en caso de la muerte del trabajador, ahora, de su texto se desprende que les corresponde no sólo éstas, sino también todas las prestaciones pendientes de cubrirse, así como ejercitar las acciones y continuar los juicios.

30. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Direccionario para Juristas. op. cit. p.729.

"Nuestro legislador determinó que el derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse al trabajador fallecido, correspondían a sus beneficiarios, sobre todo porque las primeras ya habían sido devengadas por aquel y por consiguiente generada su facultad para exigir-las, y como no pudo hacerlo en vida, precisó que a quienes corresponde reclamar su pago es a los que dependían del prestador de servicios, apoyado en que el producto del trabajo del asalariado era dirigido no solo a satisfacer las propias necesidades del finado sino también las de su familia, por lo tanto a la muerte del jefe del hogar, el desamparo en que los suyos quedan debe ser cubierto en forma tal que la ausencia de aquel no implique alteraciones graves de carácter económico, por lo que dispuso que deben entregarse a los dependientes del prestador de servicios todos los beneficios y prerrogativas que de la relación laboral del extinto se hayan derivado, con el objeto de subvenir las necesidades inmediatas de aquellos.

Y en cuanto al derecho de reclamar las indemnizaciones, el legislador tomó muy en cuenta la potestad que tienen los dependientes económicos de ser resarcidos y de que se repare en su hogar, la ausencia de su jefe de familia que con su salario solventaba sus necesidades."(31)

31. Cfr. BUEN LOZANO, Néstor, de. op. cit. pp 584-589

De todo lo anterior se desprende que las prestaciones e indemnizaciones, pendientes de cubrirse al finado trabajador y que forman un activo a su favor, la Ley les da un carácter alimenticio, por lo que es obligatorio otorgárselas a los dependientes económicos del trabajador, por serles indispensable para su subsistencia inmediata.

Las prestaciones que deben transmitirse a los beneficiarios, son todas aquellas que desde el instante en que el asalariado las devengó, pueden ser reclamadas, en su totalidad o en su parte proporcional al último año en que el finado prestó sus servicios al patrón, ya que constituyen un activo en favor del asalariado; verbigracia: las vacaciones y prima vacacional, tiempo extra laborado y no cubierto, aguinaldo, salarios devengados, prestaciones en especie, siempre que éstas puedan ser apropiadas al uso de la familia del trabajador (artículo 102 L.F.T.), participación de utilidades, prima de antigüedad (artículo 162 fracción VI), las aportaciones hechas al INFONAVIT que son depósitos a favor del trabajador, y que por lo tanto a su fallecimiento podrán ser reclamados por sus beneficiarios (artículo 141 fracción I de la L.F.T.), así como la liberación de los créditos otorgados por esta institución al trabajador fallecido (artículo 51 de la Ley del INFONAVIT), las prestaciones que a favor de los beneficiarios genera la muerte de un trabajador, en términos de la Ley del Seguro Social, etc.

Las indemnizaciones y prestaciones previstas en los Contratos Colectivos de Trabajo que se originen por el fallecimiento del empleado, deben ser entregadas a los beneficiarios que menciona la Ley laboral en su artículo 501, por ser todas ellas derivadas de la relación laboral del finado trabajador, ya que las normas contenidas en los convenios mencionados son regidas por las disposiciones propias del derecho laboral y por consiguiente jamás podrán ir en contra de lo que el Derecho del Trabajo establece.

Dentro de las prestaciones que regulan los Contratos Colectivos de Trabajo que deben ser transmitidas a los mencionados en el artículo 501 de la Ley de la materia se pueden mencionar por ejemplo el seguro de vida, porque "... este derecho se deriva de las relaciones de trabajo." (32) el fondo de ahorro, que (artículo 84) "... 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 de ahorro debe determinarse conforme a lo dispuesto por la citada Ley." (33) y demás prestaciones y.

32. Amparo directo 6544 / 79.- Vicenta Guerrero Lara.- 5 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Sánchez.

33. Amparo directo 2887 / 78.- Elvira Martínez Viuda de Fonseca y otros.- 11 de febrero de 1980.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

prerrogativas contenidas en los convenios colectivos de labores que se generen a favor de los beneficiarios del trabajador, cuyo derecho a reclamarlas surge con la muerte del trabajador y no antes, es decir nunca por disposición expresa y previa del trabajador.

El artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, también dispone que los beneficiarios del trabajador fallecido, tendrán derecho a continuar los juicios pendientes por el finado prestador de servicios, ante los tribunales de trabajo, entendiéndose que serán ellos los derechohabientes de los beneficios obtenidos al resolverse el litigio, pues estos provechos, también son un activo en favor del trabajador.

Es de comprenderse que las ganancias procedentes del conflicto solucionado sólo comprenderán las de carácter económico que hasta el momento de la muerte del trabajador se generaron a su favor, no pudiendo otorgarles a los beneficiarios de éste los derechos que sólo al accionista le correspondían, como por ejemplo el otorgamiento de una plaza y sus prestaciones derivadas, caso al que se refiere la siguiente cita:

" PREFERENCIA DE DERECHOS. NO VIOLA GARANTIAS EL LAUDO QUE ABSUELVE DEL OTORGAMIENTO DEL PUESTO RECLAMADO, SI DURANTE EL JUICIO FALLECE EL TRABAJADOR QUE EJERCITO LA ACCION DE.- En los casos en que el actor ejercita como acción de la preferencia de derechos y fallece durante la tramitación del juicio, y la junta en el laudo que dicta

considera acreditado el derecho preferente del demandante, pero absuelve de la prestación consistente en el otorgamiento del puesto de planta reclamado, no se violan garantías individuales del substituto procesal en virtud de que esa prestación es de carácter personalísimo, por lo que sólo se pudo haber otorgado el puesto a quien intentó la acción, lo que ya no es posible dado su fallecimiento, y lo mismo sucede también en tratándose de las prestaciones derivadas de la anterior, consistente en la nulidad del movimiento escalaforario o de cualquier otra que pudiera tener la misma naturaleza, lo que no sucede, por ejemplo, en las prestaciones de carácter económico derivadas de la preferencia de derechos.

Amparo directo 10602 / 88. Eloina Garrido Cruz. 12 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente Miguel Bonilla Solís. Secretaria: Griselda

Reyes Larrauri." (34)

Y en cuanto a las acciones a que tienen derecho ejercitar los beneficiarios del extinto trabajador, según lo dispone el artículo en comento, serán aquellas que no se extinguieron con la muerte del asalariado, sobre todo las tendientes a conseguir que los órganos jurisdiccionales del Estado que en materia laboral imparten justicia, los designen legítimos beneficiario del finado prestador de servicios y por tanto merecedores de los derechos derivados de la relación de trabajo del asalariado muerto, por último las tendientes a que los declaren con derecho a continuar los juicios de éste a su fallecimiento.

34. SECRETARIA DE INFORMACION SOBRE ASUNTOS LABORALES (SIAL). Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1989. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Estudios y Estadísticas del Trabajo, México 1990, p. 426.

3.6. PROCEDIMIENTO PARA DESIGNAR A QUIENES DEBEN SER BENEFICIARIOS.

El procedimiento para la declaración de beneficiarios, seguido por el Derecho del Trabajo, parte de la existencia de la jurisdicción del Estado a través de sus órganos (Juntas de Conciliación y Arbitraje), para resolver el problema suscitado por la posición de los dependientes económicos del trabajador fallecido frente a las prestaciones, indemnizaciones y derechos pendientes de cubrirse al finado y que son derivados de su relación laboral, así como la continuación de los juicios que dejó pendientes ante los tribunales de trabajo; sirviéndose para lo cual del proceso laboral, como instrumento dirigido a la solución de la dificultad expuesta, mismo que se desenvuelve por un procedimiento constituido de una serie de hechos y actos procesales realizados por las partes que en la cuestión mencionada intervienen y que deben realizarse en un tiempo, forma y espacio adecuado.

El procedimiento seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la declaración de beneficiarios es de carácter especial (artículo 892 de la L.F.T.), pues aunque consta de todos y cada uno de los principios del derecho procesal del trabajo (dispositividad, concentración, publicidad, gratuidad, suplencia de la demanda, celeridad etc.), tiene la característica de desarrollarse con mayor rapidez que los ordinarios. Este procedimiento especial, fue creado

para determinados conflictos, y aunque el problema de declaración de beneficiarios del finado trabajador, no es propiamente una controversia laboral, pues no es suscitado por alguna relación de trabajo colectiva o individual, sino más bien es un problema causado por la muerte de un asalariado, el mismo, debe ser resuelto con este procedimiento, para satisfacer lo más rápido posible la subsistencia inmediata de quienes dependían del salario del fenecido prestador de servicios, mediante el otorgamiento de los derechos derivados de su relación de trabajo; para evitar que las familias asalariadas, caigan por la muerte de su sustentor, en la indigencia pues es de Derecho Público proteger a quienes constituyan la familia del trabajador y que eran sostenidas por él.

El procedimiento a seguir, cuando fallezca un trabajador por muerte natural o por riesgo de trabajo, será por analogía el contemplado en el artículo 503, en relación con los artículos 893 al 899 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 503 de la Ley Laboral, persigue primeramente convocar a todos los dependientes económicos del finado trabajador, para que comparezcan ante el órgano jurisdiccional a ejercitar sus derechos, es decir, pretende no dejar fuera a alguien que haya sido sostenido con el salario del trabajador fallecido (artículo 503 fracciones I, II, III, IV) aun que aquel no se encontrara ligado al fenecido por algún

lazo de parentesco civil, (artículo 501 fracción IV) de ahí que la misma norma en su apartado VI determina que la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto, apreciará libremente las pruebas que acrediten la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes. Empero aún aparece un dejo del Derecho Civil, al afirmar en la misma fracción, que no se dejará de reconocer lo asentado en las actas del registro civil.

Una vez realizadas las investigaciones, averiguaciones y requisitos establecidos en artículo en comento, la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoció del problema, dictará resolución, determinando que personas percibirán los derechos derivados de la relación laboral del finado trabajador, las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirsele y la facultad de continuar los juicios pendientes del asalariado fallecido, así como ejercitar las acciones que a su muerte no se hayan extinguido.

En la fracción VII del artículo 503 de la Ley laboral, se establece que las personas que hayan quedado fuera del pago, por haberse presentado con posterioridad a deducir sus derechos, sólo podrán ejercitar su acción en contra de los beneficiarios que los recibieron y los sumaron a su patrimonio; siendo posible que los puedan recuperar sólo por vía civil.

C A P I T U L O I V

IV LOS PLIEGOS TESTAMENTARIOS EN DISTINTOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Algunos pactos colectivos regulan medios por los cuales el trabajador puede destinar para sus beneficiarios, en caso de su muerte, los derechos derivados de su relación laboral; medios a los que nos oponemos totalmente pues los consideramos antijurídicos; primero porque no están regulados por la Ley Federal del Trabajo, a la que debe apegarse todo ordenamiento laboral, y segundo por que van en contra de la naturaleza, principios y finalidad del Derecho del Trabajo.

4.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

El Contrato Colectivo de Trabajo que regula las relaciones obrero patronales en el Instituto Mexicano del Seguro Social, establece:

" Cláusula 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 tenga derecho, a 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 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 del 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.

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 la demanda, en la que se reclamen las prestaciones a que se refiere esta Clausula, se compromete a depositar en una Institución Bancaria, 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. (35)

" Clausula 89.- Indemnizaciones

Las indemnizaciones estipuladas en esta Clausula, no están sujetas a descuento alguno autorizado expresamente por la Ley Federal del Trabajo.

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 fuere 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 adeude por vacaciones, aguinaldo, horas extraordinarias, etc. y la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente pagará el Instituto, para gastos de funerales 90 días de salario.

Estas prestaciones, salvedad hecha a la relativa a gastos de funerales, se otorgarán independientemente de las señaladas en 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 la demanda, en la que se reclamen las prestaciones que se refiere esta cláusula se compromete a depositar en una Institución Bancaria, 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. (36)

Dichas cláusulas prevén dos situaciones, cuando la muerte del trabajador fue por muerte natural o con motivo de un accidente de trabajo.

La diferencia que existe en esas dos circunstancias radica en la cuantía de la indemnización como compensación por la muerte del trabajador, en el primer caso recibirán los herederos 150 días del último salario del operario extinto y en el segundo el importe de 1095 días, prestación que está en relación con el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo.

Las ayudas que otorgan estas cláusulas a los sucesores de un trabajador fallecido son superiores a las que contiene

36. ibidem. Cláusula 89, pp. 57-58.

la Ley de la materia, y podriamos decir entonces que como parte de un Contrato Colectivo están cumpliendo con el objeto para la que fueron creadas, es decir superar los derechos que resguarda la Ley laboral vigente; sin embargo lo que hacen es atentar definitivamente contra la misma Ley.

En primer término, dichas cláusulas ignoran a la autoridad laboral, cuando manifiestan que quien cubrirá el importe de las prestaciones a los designados por el trabajador, será el instituto con la intervención del sindicato; en segundo lugar se le esta dando al pliego testamentario la calidad de un testamento civil en donde la voluntad del prestador de servicios está por encima de lo que expresa la Ley, misma que sólo será observada en caso de que el finado laborador no haya suscrito su pliego; y por último, en los pliegos testamentarios que se encuentran estipulados en las cláusulas en estudio, los laborantes disponen de sus derechos que derivan de su relación laboral bajo su libre albedrío, nombrando a quien le sucedera en los mismos para después de su muerte, acción con la que no estamos de acuerdo pues se está permitiendo que en asuntos referentes a la designación de beneficiarios de un trabajador fallecido respecto de sus derechos derivados de su relación laboral intervenga el Derecho Civil, debiendo corresponderle únicamente al Derecho Laboral.

4.2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS.

El contrato que se analizará, aparentemente sigue las disposiciones legales, pero la verdad es que lleva escondido el ente que puede acabar con la finalidad del Derecho del Trabajo, es decir los pliegos en donde el trabajador designará a sus beneficiarios para el caso de su muerte.

Las cláusulas que hacen mención a dichos pliegos, son las relativas a las prestaciones en los casos de muerte, distinguiéndose éstas de las causas que la originaron, sea por riesgo de trabajo o por muerte natural.

La cláusula que a continuación transcribiremos se relaciona con las personas que estarán aseguradas médicamente por el trabajador, pero que PEMEX las considera beneficiarios de aquél, cuando fallezca.

Clausula 105. Para los efectos de este capítulo se consideran derechohabientes de los trabajadores sindicalizados o jubilados:

I. La cónyuge o la mujer que haga vida marital con el trabajador o jubilado.

II. Los hijos menores de edad y los solteros entre 18 y 25 años de edad, siempre y cuando se compruebe fehacientemente que se encuentran estudiando.

III. Los padres, cuando exclusivamente dependan económicamente del trabajador o jubilado y no se encuentren registrados en algún otro organismo para recibir atención médica.

IV. los hermanos menores de 18 años, que depen-

dan económicamente en forma exclusiva del trabajador o jubilado, previa comprobación de que los padres han fallecido.

V. Asimismo se proporcionará atención médica al cónyuge y se mantendrá la misma a los hijos y hermanos mayores de edad, cuando se encuentren incapacitados total y permanentemente para el trabajo, y no perciban de otra institución o patrón salarios, pensiones o servicio médico.

Los derechohabientes a que se refiere esta cláusula sólo podrán disfrutar de los servicios médicos correspondientes, cuando dependan económicamente del trabajador o del jubilado.

La baja ... (37)

Las cláusulas que prosiguen, indican que los beneficiarios de la indemnización, que otorga el contrato en estudio, para el caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo, así como las liquidaciones que tramiten los prestadores de servicios pero que no la reciban por muerte natural o por enfermedad o accidente laboral, deberán ser recibidas por aquéllos que mencionan los artículos 501 y 503 la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 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 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 a la notificación de la demanda al patrón, interpuesta

37. SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA Y PETROLEOS MEXICANOS. Contrato Colectivo de Trabajo. México 1993. pp. 132-133.

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.

(38)

Clausula 130. Cuando mediante la representación del sindicato se arreglen liquidaciones a trabajadores sindicalizados y éstos fallecieren antes de cobrar las cantidades correspondientes, el patrón queda obligado a pagar a los beneficiarios designados por la Junta, ya sean los consignados por el trabajador en las formas especiales a que se refieren las Cláusulas 132 y 133 del presente contrato, u otros, las sumas convenidas.

Este mismo procedimiento se observará para los casos de muerte del trabajador a causa de accidente o enfermedades de trabajo.

En ambos casos, las liquidaciones se harán personalmente a los beneficiarios designados legalmente, ante la Junta Federal correspondiente.

(39)

La cláusula que continúa establece que los derechohabientes de los adeudos insolutos del finado trabajador, corresponden a quienes él haya designado en las formas especiales que para el efecto le proporcionó PEMEX al momento de suscribir su tarjeta de trabajo.

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 o beneficiarios que hubiere designado en las formas especiales que para el efecto proporcione el patrón, las prestaciones siguientes:

38. ibidem p.160

39. idem. pp. 161-162.

- a) SEGURO DE VIDA. ...
- b) PRIMA DE ANTIGUEDAD. ...
- c) PENSION POST-MORTEM. ...
- d) ALCANCES INSOLUTOS. ...

Para el pago de las prestaciones señaladas, el trabajador de planta designará como beneficiarios al cónyuge y a los hijos que hubiesen dependido económicamente del mismo, registrados en términos de la Clausula 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 considere conveniente.

Si el trabajador hubiese omitido señalar el tipo de pensión, los beneficiarios designados o la cónyuge e hijos registrados en el censo médico, podrán seleccionar 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 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

En un principio mencionamos que el Contrato Colectivo que regula las relaciones laborales en Petroleos Mexicanos pretende alinearse a lo establecido en la Ley Laboral vigente; pero no es así, pues consideramos que no cumple con todo lo establecido en la misma.

En su cláusula 132, al igual que la estudiada del Contrato Colectivo del Seguro Social, también se delega a la autoridad laboral; pues establece en su primer párrafo que será el patrón por conducto de la Aseguradora Hidalgo, S.A., quien le cubrirá a los herederos del trabajador las prestaciones que ella consigna; además de dicha falta, se ignora lo establecido en la Ley, pues antepone las formas especiales para designar beneficiarios a lo dispuesto en su artículo 501.

Es verdad que el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo establece que los beneficiarios que ahí se nombran recibirán la indemnización por muerte del trabajador fallecido; pero del artículo 115 se desprende que además tienen derecho a todas las prestaciones que deriven de la relación laboral del finado, y opinamos que se incluyen en ellas no únicamente las prestaciones legales, sino también las contractuales; es decir las que tienen su origen en las propias convenciones colectivas, por ser estas una conquista de los

trabajadores para mejorar su vida y la de los suyos.

Lo anteriormente dicho lo fundamos en el tesis bajo el rubro:

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

Amparo directo 5122/89. Esperanza Guzmán Guerrero. 20 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoz. Secretario: Juan

Manuel Alcántara Moreno. (41)

En la tesis transcrita también nos apoyamos para

41. Manual de Acceso (1989). p.417

fundamentar nuestro dicho sobre que el trabajador no debe nombrar herederos de los derechos derivados de su relación laboral, pues esta actitud es propia del Derecho común, y compete únicamente al laboral regir sobre los beneficiarios de un trabajador fallecido. Por esto, la facultad que la cláusula en estudio otorga al prestador de servicios para designar sus herederos debe ser nula pues de ser válido sería como aceptar que ese aspecto volutivo tiene efectos derogativos de una disposición jurídica.

La cláusula en estudio también dispone en su segundo párrafo que por lo menos el 50% del pago de las prestaciones consignadas deberán corresponder al cónyuge y a los hijos que hubieren dependido de el trabajador y que haya designado en términos de la cláusula 105 arriba descrita; pudiendo disponer el prestador de servicios de el otro 50%, es decir, el beneficiario de ese porcentaje será quien sea nombrado por el trabajador en las formas especiales proporcionadas por el patrón, sea o no su dependiente económico; cosa con la que se atenta como lo hemos dicho en contra de los principios, características y fines del Derecho del Trabajo, pues todos los derechos derivados de una relación laboral se pensaron para el beneficio del trabajador y su familia.

Al permitir al laborante disponer del 100% del pago de las prestaciones, por no tener registrados en el censo médico del patrón, ni cónyuge ni hijos que dependiesen de él,

también se está anulando lo dispuesto en el artículo 501 de la Ley pues éste designa otros beneficiarios, a falta de aquellos.

El Contrato Colectivo en comento sólo se apegará a lo consignado en la Ley, cuando no haya beneficiarios designados por el trabajador ni en el censo médico, ni en las formas especiales proporcionadas para tal efecto por el patrón, cosa que establece en su último párrafo y con la que de plano se afrenta de la Legislación Laboral.

4.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE TELEFONOS DE MEXICO.

CLAUSULA 123. En caso del fallecimiento del trabajador, a consecuencia de un accidente o enfermedad no profesional o cuando quedare incapacitado por ensenamiento mental, la Empresa pagará la compensación por antigüedad, salario, fondo de ahorro, y demás percepciones a que tenga derecho a la persona o personas designadas en la cédula que cada trabajador tendrá obligación de entregar a la Sub-Dirección de relaciones industriales por conducto del sindicato. La cédula de referencia podrá renovarse por los trabajadores en cualquier tiempo, entendiéndose que los beneficiarios a quienes se reconocerán los derechos a que se refiere esta Clausula, serán los consignados en la última cédula entregada a la mencionada Sub-Dirección.

A falta de la cédula a que se refiere esta clausula, el pago se hará a los familiares que dependieren económicamente del trabajador. Las mismas reglas se observarán en caso de fallecimiento de un trabajador jubilado por lo que respecta

al pago del Fondo de Ahorro acumulado. (42)

En este Contrato Colectivo, lo mismo que en los anteriormente analizados no se toma en cuenta a la autoridad laboral para el pago a los beneficiarios de los derechos derivados de la relación de trabajo del finado prestador de servicios, ni siquiera es una potestad de éste designar a sus herederos; muy por el contrario obligatoriamente debe nombrarlos en un testamento llamado cédula y depositarla en la Subdirección de relaciones industriales de la empresa, por medio del sindicato.

La influencia del Derecho Civil es plena en la cédula mencionada; pues a ella se le ha dado las mismas características de un testamento, ahí se nombran las personas que recibirán a título de herencia los derechos derivados de la relación laboral del difunto; el acto de suscribirla es personalísimo de cada trabajador y señalar ahí herederos producirá efectos jurídicos, por último puede ser revocable en cualquier momento por el testador; pues el patrón tomará en cuenta solamente la última cédula que haya suscrito.

En el caso de que no exista la cédula aludida serán los beneficiarios del extinto trabajador sus dependientes económicos; pero no se indica como se sabrá quienes lo son efecti-

42. Sindicato Único de Trabajadores de Teléfonos de México. Contrato Colectivo de Trabajo 1994. Cláusula 123. pp. 84-85

vamente.

En esta cláusula el contrato colectivo en comento no toma en cuenta para nada la legislación laboral, muy por el contrario en el asunto de designar beneficiarios de los derechos derivados de la relación laboral de un trabajador, se rige por las disposiciones del Derecho común cosa con la que además de ignorar la Ley del Derecho del Trabajo, esta en oposición a sus prerrogativas, principios, características, fines y naturaleza.

4.5. LA NECESIDAD DE VETAR LAS CLAUSULAS TESTAMENTARIAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Las cláusulas testamentarias deben ser anuladas de los pactos colectivos, porque de las estudiadas en esta tesis pudimos observar el desconocimiento que hacen de la autoridad laboral tanto para nombrar a quienes deben ser los beneficiarios de los derechos derivados de la relación laboral de un trabajador extinto, como para hacerles entrega a éstos de ellos.

Pero no sólo por lo dicho anteriormente deben ser vetadas, sino por que además son inútiles y estorbosas al Derecho Laboral, ya que si las empresas pagan por su cuenta el objeto de la sucesión laboral a personas, que aunque aparezcan

designadas por el laborante fallecido en su pliego testamentario, no dependían económicamente de él; no se liberan de la obligación del pago de las prerrogativas contractuales, que se originen por la muerte del empleado a los legítimos beneficiarios que establece la Ley, pues sólo lo estarán cuando lo hagan en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que se da únicamente cuando se realiza el procedimiento que el artículo 503 resguarda.

Las cláusulas en comento también deben ser revocadas por que desconocen por completo a la misma Ley al restringir las prerrogativas que confiere; cuando disponen que sólo pagarán las prestaciones que otorgan a los derechohabientes que menciona la Ley Federal del Trabajo en su artículo 501, si no existe el documento en donde el finado trabajador designó a sus beneficiarios.

También restringen las prerrogativas de la Ley, porque lo dispuesto en su artículo 501 es para beneficiar a aquéllos que han quedado en el desamparo económico con la muerte de su sustentor y cuando aquellas permiten al trabajador designar a sus beneficiarios, se corre el riesgo de que no nombre a los que verdaderamente dependen de él, sino a personas que no integran su familia asalariada, por ejemplo a su compadre o compañero de parrandas, con lo cual no sólo modifica o altera la Ley, sino que también van en contra de la figura del orden

público que resguarda, la cual es la familia sustentada por el prestador de servicios.

El que la cláusula testamentaria modifique alguna norma del Derecho del Trabajo en detrimento de la clase trabajadora y aun cuando esa norma protege a una institución del orden público como lo es la familia sostenida por el prestador de servicios, tiene como consecuencia el no producir efecto legal alguno y ser sustituida por lo que establece la Ley al respecto; esto lo afirma la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y el artículo tercero de los transitorio de la Ley Federal de 1970.

No obstante todo lo mencionado, las cláusulas testamentarias deben ser anuladas de los contratos colectivos de trabajo por que están en contra de las características, finalidades y principios del Derecho del Trabajo.

La primer característica del Derecho Laboral que agrade las cláusulas testamentarias en comento, es la autonomía de que goza, ya que considera a las prestaciones que contiene el pacto colectivo que se originan por el fallecimiento del empleado, herencia que deben percibir los nombrados por él, cosa que es totalmente inaudita, ya que tanto las prerrogativas legales como las contractuales les corresponden a los sostenidos por el trabajador, pues fueron creadas para el mejoramiento de sus condiciones de vida; por otro lado permi-

tir al prestador de servicios elegir a sus herederos, es tanto como aceptar que ese aspecto volutivo tiene efectos derogatorios en la Ley; que el laborante designe o revoque a sus derechohabientes en una carta o pliego, es darle a éste el carácter de un testamento.

Además de lo que mencionamos en el párrafo anterior se advierte que las cláusulas testamentarias dan paso a la inmiscusión del Derecho Civil en el laboral, pues consideran a la voluntad del empleado indispensable para dar validez a los pliegos testamentarios que estiman como testamentos, sin tomar en cuenta lo que dicen los principios de la Ley al respecto.

Al ser el Derecho Laboral un Derecho de clase, se quiere decir que el mismo nació con el fin de proteger a un sector de la sociedad en particular, que son los trabajadores, tomándolos en cuenta como tal, pero también como jefes de familia; con la creación de los pliegos testamentarios esa clase trabajadora en la que se incluye sus familias, está en riesgo de desaparecer, pues en el supuesto de que el trabajador designe a personas distintas a las sostenidas por él, éstas se encontrarán en inestabilidad económica y en consecuencia caerán en indigencia ocasionando con ello un desorden general, que perjudicaría a la población entera, de ahí en tonces que la creación de estas cláusulas perjudican también la característica de Derecho de clase y de conjunto de normas

de orden público del Derecho del Trabajo.

Las cláusulas testamentarias van en contra de los fines de la Ley, porque lo que ella persigue es precisamente el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales; que se lograrán cuando todos, es decir al igual que el capitalista, la clase trabajadora tenga los medios necesarios para vivir dignamente y en forma decorosa, teniendo segura su salud y su futuro. Al permitir a los trabajadores designar a sus beneficiarios se corre el riesgo de que su verdadera familia quede en la penuria y con ello no se alcanzará ni el equilibrio y mucho menos la justicia social.

Los principios del Derecho del Trabajo, no sólo se ven afectados, incluso son ignorados; pues el sentido, significado y alcance de las normas que protegen a la familia del trabajador fallecido (artículos 115, 501 y 503 de la Ley Federal del Trabajo) van dirigidos precisamente a impedir que las verdaderas células de la sociedad se vean afectadas económicamente al morir su sustentor; siendo la genuina expresión de dichas normas, el pretender evitar que esas células vivas queden súbitamente desprovistas de los recursos más indispensables para su subsistencia inmediata. Y las cláusulas testamentarias, lejos de tomar en cuenta la legítima interpretación de las normas que amparan a la familia asalariada, atentan contra ellas al dar pauta para que el prestador de servicios a su libre albedrío designe a personas

que estén fuera del contorno de esa familia, y disponga de los derechos derivados de su relación de trabajo aun por encima de lo que establece la Ley laboral.

Además de basarnos en todo lo anteriormente manifestado para afirmar la necesidad de anular las cláusulas testamentarias en los contratos colectivos de trabajo, también nos fundamentamos en las características de irrenunciabilidad e imperatividad de las normas del Derecho Laboral pues con ellas estas deben ser aplicadas aun en contra de la voluntad de los sujetos de una relación laboral.

El Derecho del Trabajo con el fin de resguardar las normas del orden público que contiene, las ha investido de irrenunciabilidad para evitar que cualquier ordenamiento, sea de origen particular o colectivo, como es el caso de las cláusulas testamentarias o bien la propia voluntad del trabajador, renuncie a la preservación de dichas normas; así mismo las ha conferido de imperatividad para que las partes en una relación laboral estén y pasen por ellas aun en contra de su propia voluntad, misma que no estará vetada, sino que esa imperatividad se aplicará cuando por abuso del albedrío se atente en contra de los principios y características de las normas laborales. En el caso particular que nos ocupa, cuando el trabajador designe como beneficiario a alguien que no forme parte de su familia asalariada, obligatoria y automáticamente se debe aplicar la norma legal, o de otro modo no

permitirse la existencia en los contratos colectivos de las cláusulas que permitan al trabajador designar a sus herederos para el caso de su muerte pues con ellas estaría en peligro todo el Derecho del Trabajo.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA: EL Derecho del Trabajo surgió en forma autónoma de cualquier Derecho, se constituye por sus propios principios, características y fines, todas las instituciones y figuras que resguarda son distintas a las del Derecho Civil en particular, del cual se encuentra totalmente divorciado.

SEGUNDA: El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas, cuyos principios, características y objetivos deben ser la guía en su elaboración, interpretación y aplicación. Ningún ordenamiento laboral, sea legislativo o de origen colectivo puede ir en contra de los beneficios y prerrogativas que tiene a favor de la clase trabajadora; de lo contrario no producirán efecto legal alguno.

TERCERA: El Derecho del Trabajo tutela intereses generales, para lo cual integra al sujeto que considera trabajador a la sociedad, tomándolo en cuenta desde su célula más pequeña que es la familia; de esta manera sus normas y preceptos regulan y protegen al prestador de servicios como tal pero también como jefe de familia, cuando con su salario la sostiene.

CUARTA: La familia asalariada es el grupo de personas que esta bajo el amparo económico, regular o completo pero constante del prestador de servicios, es una acepción única

para el Derecho del Trabajo frente a la ordinaria del Derecho Civil.

QUINTA: A la muerte del trabajador, el Derecho Laboral se encarga de la familia asalariada, cuya protección es del orden público, para impedir que esta verdadera célula viva del organismo social caiga en la indigencia al quedar súbitamente desamparada.

SEXTA: La sucesión laboral, es una institución propia del Derecho del Trabajo de la cual se toma para auxiliar a la familia que sostenía en vida el prestador de servicios; no se realiza entre vivos; su objeto nunca consiste en el pasivo, ni en los derechos personalísimos del finado, así como tampoco en sus bienes derechos u obligaciones que hayan constituido su patrimonio, y no se considera herencia que se recibe forzosamente por los parientes, tengan o no necesidad de ella.

SEPTIMA: El objeto de la sucesión esta integrado por la indemnización pecuniaria a favor de los deudos del finado; las prestaciones de contenido económico que no se le cubrieron en vida, sean legales o contractuales; las acciones que no se hayan extinguido con la muerte del trabajador y los juicios que dejó pendientes a su deceso.

SEPTIMA: No existe fundamento legal para que el trabajador

disponga del objeto de la sucesión laboral, ni designe a los herederos que lo reciban, pues su albedrío no puede estar por encima de la disposición de la Ley quien determinará que personas deben ser beneficiarias del finado trabajador por el vínculo de dependencia económica que tenían con él.

OCTAVA: Es la Ley la que determina el procedimiento para designar a los beneficiarios de un trabajador fallecido, mismo que es de características especiales y distinto al que emplea en juicios ordinarios.

NOVENA: Toda disposición del trabajador por la cual ordene se entregue el objeto de la sucesión laboral a personas distintas a las que establece la Ley laboral, no debe producir efecto legal.

DECIMA: De igual forma no deben producir efecto legal, las cláusulas testamentarias contenidas en algunos pactos colectivos, que facultan al trabajador para disponer de los derechos derivados de su relación laboral y designar sus herederos.

DECIMA PRIMERA: Las cláusulas testamentarias deben ser nulas por que atentan contra los principios, características y finalidades del Derecho del Trabajo.

DECIMA SEGUNDA: Las cláusulas testamentarias afectan la autonomía del Derecho del Trabajo cuando consideran al objeto de la sucesión laboral como herencia y testamento los medios en los que el trabajador imputará dicho objeto a su heredero cuando muera.

DECIMA TERCERA: Las cláusulas testamentarias atentan contra el derecho de clase que es el Derecho laboral, ya que en el caso de que el trabajador designe como su heredero a personas distintas a las que indica la Ley, se perjudicará con ello a la clase trabajadora que ella resguarda, misma a la que pertenece la familia asalariada.

DECIMA CUARTA: El equilibrio y la justicia social que persigue el Derecho del Trabajo también se ven afectados por las cláusulas en comento, ya que si el trabajador elige como heredero a quien no forma parte de su familia asalariada, la armonía entre el capital y la clase trabajadora no se logrará y tampoco la justicia social, ya que ella con dicha voluntad perderá los medios indispensables para subsistir.

DECIMA QUINTA: Deben declararse nulas las cláusulas testamentarias por que al menoscabar los principios, características y fines del Derecho Laboral, sus líneas, directrices y postulados en los cuales se edificó e inspiró para la creación e interpretación de sus normas están siendo destruidos; trayendo como consecuencia el que el Derecho Civil intervenga

de nueva cuenta en las relaciones laborales, cosa con la que se perjudicaría totalmente a la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFIA

AGUILAR CARBAJAL, Leopoldo. Segundo curso de Derecho Civil. México, Editorial Porrúa, 1967. Segunda Edición.

ALMANZA PASTOR, José Manuel. Derecho de la Seguridad Social. Madrid España, Editorial Tecnos, S.A., 1973.

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. España, Ediciones Ariel, 1980. Cuarta Edición.

BARGALETA HECTOR, Hugo. Derecho del Trabajo. Montevideo Uruguay, Editorial Suc. Martín Bianchi Altuza, 1978. T.I.

BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1989. Séptima Edición. T.I.

BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1990. Octava Edición, T. II.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo. Argentina, Editorial Bibliográfica Omeba, 1968. Ejemplar 2.

CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Editorial Ateneo, 1961. Segunda Edición, T. I.

CARRILLO PRIETO, Ignacio. Derecho de la Seguridad Social.

México, Editorial UNAM, 1978.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho del Trabajo. México, Editorial Esfinge, 1989.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1964. Octava Edición, T. I.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1980, Sexta Edición, T. II.

CHAVEZ ASENCION, Manuel F. La familia en el Derecho. México, Editorial Porrúa, 1984.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. México, Editoria Porrúa, 1990. T. I.

ENGELS, Federico. Origen de la familia la Propiedad Privada y el Estado. Mexico, Editores Mexicanos, 1982. Quinta Edición.

FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1968. Segunda Edición.

GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. México, Editorial Porrúa, 1968. T. I.

GARCIA CRUZ, Miguel Angel. La Seguridad Social en México.

México, Editorial B. Acosta-Amic, 1972.

GARCIA RAMIREZ, Sergio y otros. Manual del Derecho del Trabajo. México, S.T.P.S. 1982.

GONZALEZ DIAZ, Lombardo Francisco. El Derecho y la Seguridad Social Integral. México, Textos Universitarios U.N.A.M., 1978.

GRACIDAS, C. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional. México, Unión Tipográfica de la República Mexicana, 1948.

GUERRERO EUQUERIO, M. Manual de Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1980. Décima Edición.

HERNAIZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1972. Décimo Primera Edición, T.I.

KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. Buenos Aires Argentina, Ediciones Depalma, 1968. Segunda Edición.

MONTERO DUHALT, Sara. Derecho de Familia. México, Editorial Porrúa, 1985. Segunda Edición.

MUNOZ, Luis. Derecho Civil Mexicano. México, Ediciones Modelo, 1971. T. I.

MUNOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1976. T. I.

PACHECO ESCOBEDO, Alberto. La Familia en el Derecho Civil Mexicano. México, Editorial Porrúa, 1987.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. México, Maya Ediciones, 1986.

PICHARDO PAGAZA, Ignacio. Introducción a la Administración Pública de México. México, Instituto Mexicano de Administración Pública, 1981.

POZZO, Juan. Derecho del Trabajo. Argentina, Editores Ediar, 1949. T. III.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. México, Editorial Porrúa, 1983. T. II.

RUIZ DE CHAVEZ, Arturo. El Derecho Colectivo de Trabajo. México, Editorial Popular de los Trabajadores, 1979.

SANCHEZ LEON, Gregorio. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. México, Editorial Cardenas, 1987.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Proyecto de la Ley Federal del Trabajo. Exposición de motivos. México, 1963. T. I

SECRETARIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO. Proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos. Edición Oficial, México, Talleres Graficos de la Nación Mexicana, 1929.

TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. México, Editorial Trillas, 1989. Segunda Edición.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1980. Quinta Edición.

LEGISLACIONES:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Vigente desde 1917 y sus reformas. México, Editorial Porrúa, 1993.

CODIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL. Artículos 1281, 1295, 1305, 1306, 1485, 1491, 1493, 1494, 1599, 1602, 1604, 1609, 1632, 1792. México, Editorial Porrúa, 1989.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Vigente desde 1931 y sus reformas, Comentada y concordada. BRENA GARDUÑO, Francisco. México,

Editorial Harla, 1987. Artículos 8, 10, 17, 20, 24, 25, 115, 186, 356, 386, 501, 503.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Comentada y concordada. BENA GARDUÑO, Francisco. México, Editorial Harla, 1991. Artículos 2, 3, 4, 7 y 8.

TESIS JURISPRUDENCIALES:

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. ARTICULO 501, FRACCIONES I Y IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. INTERPRETACION. Informe Cuarta Sala, 1980. tesis 45. p. 39.

Beneficiarios del trabajador fallecido. Presunción a su favor de la dependencia económica. Informe Cuarta Sala, 1983. tesis 26. p. 31.

BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA RELACION LABORAL. PARA LA DETERMINACION DE LOS. SE DEBEN TOMAR EN CUENTA LAS NORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y NO LAS DEL DERECHO CIVIL. Manual de acceso 1989. p. 417.

Fallecimiento, prestaciones a quienes señala el artículo 501 de la LFT en caso de. Informe Cuarta Sala, 1980. tesis 66. p. 53.

PREFERENCIA DE DERECHOS. NO VIOLA GARANTIAS EL LAUDO QUE ABSUELVE DEL OTORGAMIENTO DEL PUESTO RECLAMADO, SI DURANTE EL

JUICIO FALLECE EL TRABAJADOR QUE EJERCITO LA ACCION DE. Secretaria de Información Sobre Asuntos Laborales (SIAL). Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1989. Secretaria de Trabajo y Previsión Social, estudios y estadísticas del trabajo, México 1990, p. 426.

EJECUTORIAS:

Ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, del 19 de enero de 1935, toca 3804/ 25/ 2a., Gómez Ochoa y Cia.

Ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, del 10 de junio de 1987, toca 1970/86, Felipe López Contreras y Cia.

Ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, del 10 de noviembre de 1980, toca 3474/80, María Cristina Salmoran de Tamayo.

ORDENAMIENTOS DE ORIGEN COLECTIVO:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. 93-95. cláusulas 85, 89. Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social e Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1993.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS. 93-95.
cláusulas 105, 127, 130, 132. Sindicato de Trabajadores
Petroleros de la República Mexicana. México, 1993.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE TELEFONOS DE MEXICO. 1994-
1997. cláusula 123. Sindicato Unico de Trabajadores de telé-
fonos de México. México, 1993.

Acta Constitutiva y Estatutos Generales, Sindicato de Tra-
bajadores Petroleros de la República Mexicana, artículos 64 y
65, Título tercero, capítulo V. Derechos de los socios jubi-
lados y derechos de los familiares de los socios activos.
pp. 58-60.

" ANALISIS DE LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS
EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO "

I N T R O D U C C I O N 1

C A P I T U L O I

I C O N C E P T O S G E N E R A L E S

1.1. TRABAJADOR Y PATRON. 5

1.2. DERECHO DEL TRABAJO. 8

 1.2.1. Denominación. 9

 1.2.2. Principios del Derecho del Trabajo. 10

 1.2.3. Características del Derecho del Trabajo. 12

 1.2.4. Finalidad del Derecho del Trabajo. 14

 1.2.5. Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo. 15

 1.2.6. Definición del Derecho del Trabajo. 16

1.3. LA RELACION DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO. 17

1.4. LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. 19

 1.4.1. Concepto. 20

 1.4.2. Sujetos que los crean. 21

 1.4.3. Sujetos a los que les son aplicables los contratos
colectivos de trabajo. 23

1.5. LA FAMILIA Y CONCUBINATO. 24

1.5.1. Diferencia entre familia civil	
y familia asalariada.	24
1.5.1.1. Familia civil.	29
1.5.1.2. Matrimonio.	32
1.5.1.3. Concubinato.	35
1.5.1.4. Familia asalariada.	37
1.6. SUCESIONES EN EL DERECHO CIVIL Y EN EL DERECHO	
DEL TRABAJO.	38
1.6.1. Sucesiones en el Derecho Civil.	39
1.6.2. Sucesión en el Derecho Laboral.	44
1.6.3. Heredero en el Derecho Civil y beneficiario en el	
Derecho del Trabajo.	48
1.7. TESTAMENTO Y EL PLIEGO TESTAMENTARIO.	50
1.7.1. Concepto de testamento.	51
1.7.2. Características del testamento.	51
1.7.3. Finalidad del testamento.	52
1.7.4. Pliego testamentario.	53
1.7.4.1. Concepto.	53
1.7.4.2. Características.	54

CAPITULO I I

I I ANTECEDENTES HISTORICO JURIDICOS

2.1. ORIGEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y	
EL DERECHO DEL TRABAJO.	56

2.1.1. En México.	61
2.1.1.1. Las Leyes de Indias.	61
2.2. LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917	
2.2.1. Epoca del Porfiriato.	63
2.2.2. Legislación sobre riesgos profesionales en el porfiriato.	64
2.2.3. Programa del Partido Liberal Mexicano.	66
2.2.4. Revolución Mexicana.	69
2.2.4.1. Cuestión Política, Social y Económica.	69
2.2.5. Francisco I. Madero.	72
2.2.6. Venustiano Carranza.	73
2.2.6.1. Artículo 123 Constitucional.	73

C A P I T U L O I I I

I I I DERECHOS DE LOS BENEFICIARIOS EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR

3.1. EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	76
3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	78
3.3. EFECTOS JURIDICOS DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR.	79
3.4. QUIENES DEBEN SER BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO.	82
3.5. DERECHOS QUE LES PERTENECEN A LOS BENEFICIARIOS.	92
3.6. PROCEDIMIENTO PARA DESIGNAR A QUIENES DEBEN SER BENEFI-	

CIARIOS.	98
------------------	----

C A P I T U L O I V

I V LOS PLIEGOS TESTAMENTARIOS EN DISTINTOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.	101
--	-----

4.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.	101
--	-----

4.2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS.	105
--	-----

4.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE TELEFONOS DE MEXICO.	112
--	-----

4.4. LA NECESIDAD DE VETAR LAS CLAUSULAS TESTAMENTARIAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.	114
---	-----

C O N C L U S I O N E S.	121
----------------------------------	-----

B I B L I O G R A F I A.	126
----------------------------------	-----