

261
24



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

"DERECHO SUCESORIO LABORAL"

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

DINORAH HERNANDEZ JIMENEZ

ASESOR EXTERNO: LIC. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ



MEXICO, D. F.

1966



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por darme la oportunidad de conocer personas que me enseñaron los valores de amistad, fraternidad, respeto y compañerismo; así como el compromiso de superarme cada día, demostrando el orgullo y dignidad que representa ser universitaria.

A mis padres, por su esfuerzo, sacrificio y dedicación que me brindaron durante toda mi enseñanza escolar. Este trabajo es el fruto y agradecimiento por su ejemplo, apoyo y consejos, pues sin ustedes difícilmente hubiera podido alcanzarlo.

A mis hermanos, maestros, amigos y todas aquellas personas que intervinieron para que este trabajo se viera materializado, realizando así una de mis principales metas en la vida.

DERECHO SUCESORIO LABORAL

Pag.

| | | |
|---|---------------|---|
| ● | INTRODUCCION. | I |
|---|---------------|---|

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES SOBRE EL DERECHO SUCESORIO

| | | |
|-----------|--|----|
| 1.1.- | DERECHO SUCESORIO, ALGUNAS DEFINICIONES. | 7 |
| 1.2.- | EL DERECHO SUCESORIO. | 12 |
| 1.2.1.- | Figuras e Instituciones del Derecho Sucesorio. | 13 |
| 1.2.1.1.- | Sucesión. | 14 |
| 1.2.1.2.- | Sucesor. | 19 |
| 1.2.1.3.- | Herencia. | 21 |
| 1.2.1.4.- | Heredero. | 23 |
| 1.2.1.5.- | Legado. | 25 |
| 1.2.1.6.- | Legatario. | 29 |
| 1.3.- | DERECHO SUCESORIO LABORAL, IDEAS GENERALES. | 31 |

CAPITULO II BREVES IDEAS SOBRE LA REGULACION DEL DERECHO SUCESORIO CIVIL EN MEXICO

| | | |
|-----------|--|----|
| 2.1.- | SUCESION TESTAMENTARIA. | 37 |
| 2.1.1.- | El Testamento. | 39 |
| 2.1.2.- | Capacidad. | 46 |
| 2.1.2.1.- | Capacidad para Testar. | 46 |
| 2.1.2.2.- | Capacidad para Heredar. | 49 |
| 2.1.3.- | Validez del Testamento. | 53 |
| 2.1.3.- | Testamento Inoficioso. | 55 |
| 2.2.- | SUCESION INTESAMENTARIA O SUCESION LEGITIMA. | 59 |
| 2.2.1.- | Causas de Apertura de la Sucesión Intestada. | 60 |
| 2.3.- | PROCEDIMIENTO. | 63 |

CAPITULO III

EL DERECHO SUCESORIO LABORAL EN LA LEGISLACION MEXICANA

| | | |
|------------------|--|------------|
| 3.1.- | APUNTE HISTORICO DE DERECHO SUCESORIO LABORAL EN LA LEGISLACION NACIONAL. | 71 |
| 3.1.1.- | Ley Federal del Trabajo de 1931. | 73 |
| 3.1.2.- | Ley Federal del Trabajo Vigente. | 74 |
| 3.2.- | FUNDAMENTO LEGAL. | 78 |
| 3.2.1.- | La Ley Federal del Trabajo. | 79 |
| 3.2.2.- | Otras Disposiciones Legales al Respecto. | 81 |
| 3.2.2.1.- | La Ley del Seguro Social. | 81 |
| 3.2.2.2.- | La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. | 86 |
| 3.3.- | LA SUCESION LABORAL. | 90 |
| 3.3.- | SUCESORES Y BENEFICIARIOS. | 93 |
| 3.4.1.- | El Beneficiario en Materia Laboral. | 94 |
| 3.5.- | PRESTACIONES DERIVADAS DE LA MUERTE DE UN TRABAJADOR. | 100 |
| 3.5.1.- | Prestaciones Derivadas de la Muerte de un Trabajador como Consecuencia de un Riesgo de Trabajo. | 101 |
| 3.5.2.- | Prestaciones Contractuales. | 105 |
| 3.6.- | PROCEDIMIENTO. | 113 |
| 3.6.1.- | Prescripción. | 116 |
| 3.7.- | PROCEDIMIENTO ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. | 118 |
| 3.7.1.- | El Recurso de Inconformidad. | 120 |
| 3.7.2.- | Prescripción en el Procedimiento ante el I.M.S.S. | 125 |

CAPITULO IV

ANALISIS JURIDICO COMPARATIVO DEL DERECHO SUCESORIO LABORAL EN RELACION AL DERECHO SUCESORIO CIVIL

| | | |
|------------------|--|------------|
| 4.1.- | LA VOLUNTAD DEL DE CUJUS COMO NORMA IMPERANTE DEL DERECHO CIVIL. | 128 |
| 4.1.1.- | La Voluntad del de cujus en Relacion a la Proteccion de la Familia. | 130 |
| 4.1.1.1.- | La Pensión Alimenticia. | 131 |
| 4.2.- | LA DEPENDENCIA ECONOMICA COMO PRINCIPIO RECTOR DEL DERECHO LABORAL. | 133 |
| 4.3.- | ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS CUESTIONES PROCEDIMENTALES. | 141 |
| 4.4.- | DIFERENCIA ENTRE LA BENEFICENCIA PUBLICA Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. | 145 |
| 4.4.- | NECESIDAD DE MODIFICACION A LA LEY LABORAL. | 149 |

| | | |
|---|--------------------------------------|------------|
| ● | CONCLUSIONES. | 159 |
| ● | BIBLIOGRAFIA. | 162 |
| ● | LEGISLACION. | 165 |
| ● | DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS. | 166 |

INTRODUCCION

El presente trabajo representa una inquietud surgida, al observar que en la práctica es frecuente que existan problemas de diversa índole como consecuencia de la muerte de un trabajador.

Independientemente de los conflictos psicológicos que representa para el núcleo familiar la pérdida de algún miembro del mismo, existen otros de igual importancia, como es la cuestión jurídica y económica.

Es común que los familiares de un trabajador muerto queden fuera del alcance de las prestaciones que generó el trabajador con su trabajo, por cuestiones de formalidad jurídica o bien por falta de asesoramiento adecuado para obtener aquellas.

Ciertamente, con un fin noble, el derecho del trabajo contempla situaciones sobre la cuestión sucesoria; sin embargo, creemos que adolece de una reglamentación limitada y que da pauta a ciertas ambigüedades.

Ante la carencia de una reglamentación completa sobre el particular, en muchas ocasiones las personas que podrían considerarse como reales beneficiarios de un trabajador fallecido, quedan en completo estado de indefensión.

Debido a lo antes expuesto, consideramos necesario efectuar un estudio serio de la sucesión en el Derecho Laboral Mexicano, compararlo con el Derecho Civil, para así plantear posibles soluciones a las problemáticas prácticas que este tópico plantea.

Esta investigación la hemos dividido en cuatro capítulos, en el primero hacemos un estudio generalizado de los conceptos de sucesión, herencia y legado considerando que son figuras jurídicas que deben señalarse para poder tener un inicio sólido en nuestro trabajo.

En el segundo capítulo desarrollaremos el tema sobre el Derecho Sucesorio Civil, anotando principalmente los aspectos más importantes del mismo como son la sucesión testamentaria y la sucesión legítima o intestamentaria y sucintamente el procedimiento que se sigue en nuestro país.

En el tercer capítulo nos referiremos al tema central de la presente tesis, la sucesión laboral, iniciando con un señalamiento de los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo en materia de sucesiones, y aquella que actualmente rige, mencionando con posterioridad su regulación legal, anotando los puntos más relevantes que existen en este ámbito, como son los procedimientos que se siguen tanto para la designación de beneficiarios como para la obtención de las prestaciones que se solicitan.

Como último capítulo analizaremos las similitudes y diferencias más importantes existentes en las dos materias que manejamos en el presente trabajo, la Laboral y la Civil; apuntando los principios con los que se rigen y los puntos a favor y en contra que tienen a nuestro criterio cada una de ellas.

La propuesta final del trabajo que presentamos deriva del estudio y análisis de las bases y principios que sustenta el Derecho Sucesorio Laboral. Consideramos que existen muchas lagunas en la legislación, como es el supuesto de dejar al margen la voluntad del trabajador, ya que no tiene ningún derecho de proponer a su beneficiario; otro es el caso de la muerte de un trabajador por causas ajenas a un riesgo de trabajo en donde la ley no contempla ningún procedimiento ni de designación de beneficiarios ni para la obtención de las prestación a que tienen derecho los mismos; pero aún así ni siquiera el caso que señala la Ley se encuentra bien reglamentado (la de muerte por riesgo de trabajo), ya que tiene muchas deficiencias y ambigüedades de la Ley Federal del Trabajo donde señala quienes tienen derecho a recibir indemnización, acarreado como consecuencia que las personas que se encargan de aplicar el Derecho tienen que suplirlo acogiéndose de otras materias.

Por lo anterior consideramos que es necesario legislar en esta materia para poder tener una completa, específica y detallada regulación en materia laboral por lo que respecta a la sucesión.

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

En el presente capítulo señalaremos ideas generales sobre el tema central de esta tesis, es decir, el derecho sucesorio.

Analizaremos, someramente, los sujetos que se encuentran inmersos en los hechos y actos jurídicos, que implica la muerte de una persona, la importancia de cada uno de ellos; así como los conceptos que vierten sobre este particular los teóricos mas importantes de nuestro derecho, así como del mundo.

Por otra parte, también estudiaremos brevemente aquéllos conceptos que consideramos son de mayor relevancia en este capítulo, así como las características de los mismos; es decir elaboraremos una pequeña disección para facilitar la comprensión de nuestra exposición.

Asimismo, durante el desarrollo de este capítulo anotaremos nuestra opinión sobre las partes que conforman al derecho sucesorio, para, posteriormente, abordar tanto en materia civil como en el ámbito laboral el tema del presente trabajo.

Por lo anterior trataremos de partir de lo más general, es decir de la muerte del autor de la sucesión y de las personas que le suceden, para así llegar al punto pretendido y que en particular es la sucesión en materia laboral.

El tratamiento que da la Ley Federal del Trabajo a la sucesión "*mortis causa*" es nuestro punto central, la problemática familiar que se deriva de esta situación y la en que se ven inmersas muchas personas en nuestro país, será analizado a lo largo del presente trabajo desde varios puntos de vista.

En conclusión, en virtud de que considero que se debe partir de una sólida base que sirva para precisar nuestros conceptos generales y de allí derivarse a las particularidades propias de cada uno de los temas, se hará un análisis de las consecuencias legales que acarrea la muerte de una persona.

Por otra parte, señalaremos la importancia social y económica que tiene el derecho sucesores y sus consecuencias inmediatas y secundarias, tanto para las personas en particular, como a la familia en general, ya que es la célula de cualquier comunidad, por lo que debe ser resguardada por encima de cualquier otro interés o derecho, más aún cuando se trate de derechos sucesorios derivados de una relación laboral, cuyo fin es la protección de los que dependen económicamente del trabajador.

1.1. DERECHO SUCESORIO, ALGUNAS DEFINICIONES.

Para poder tener un comienzo sólido en este trabajo, creemos necesario señalar aquellos conceptos que significarán nuestra base en el desarrollo del mismo.

Debemos iniciar el tema de tesis, tratando de especificar que es el "Derecho Sucesorio", por lo que haremos una relación de diversas ideas sobre este particular.

Así, en primer plano, es importante señalar que, como lo afirma Calixto Valverde, en una cita que enuncia Rojina Villegas en su libro de Derecho Civil Mexicano, el Derecho Sucesorio *"abarca el conjunto de relaciones jurídicas que regula la sucesión, no en todas las formas y variedades que ésta presenta, sino tan sólo el concepto técnico de la sucesión mortis causa"*.¹

La parte final del concepto antes vertido es el punto clave para entender la sucesión por muerte de una persona, el derecho sucesorio en general abarca la transmisión de bienes de cualquier tipo, de una persona a otra independientemente de la calidad que tengan éstas, incluso claro esta, la del trabajador.

Rojina Villegas, en la obra antes apuntada señala que *"los supuestos del derecho hereditario son todas aquellas hipótesis normativas de cuya realización dependerá que se produzcan las consecuencias que regula el citado ordenamiento y que pueden consistir en la creación, transmisión, modificación o extinción de derechos, obligaciones, sanciones o situaciones jurídicas concretas"*.²

¹ ROJINA VILLEGAS, Rafael. "Derecho Civil Mexicano", Tomo IV. 6a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1985 Pág. 26.

² Ob. cit. Pág. 209.

Como podemos ver este autor considera de igual forma al derecho sucesorio que al derecho hereditario, siendo que aunque maneja conceptos muy similares, si analizamos detenidamente, no comprende las mismas figuras.

Por otra parte y de acuerdo al Diccionario de Derecho de Rafael de Piña, el Derecho Sucesorio es el *"conjunto de las disposiciones de derecho positivo relativas a la sucesión mortis causa"*.³

Así también Sánchez Román, señala al Derecho Sucesorio *"como el conjunto de normas y preceptos que regulan la sucesión por causa de muerte, y como que equivale a la sustitución, por la persona viviente, de la difunta en todos sus bienes y relaciones jurídicas transmisibles, que ésta mantuvo en vida"*.⁴

Así mismo en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, se señala que el *"Derecho de las Sucesiones o Sucesorio"*, es aquel *"que estudia, en lo teórico, y regula, en lo práctico, lo atinente a las transmisiones patrimoniales y de otros derechos por causa de muerte"*.⁵

Por su parte Antonio de Ibarrola define en su obra *Cosas y Sucesiones al Derecho Sucesorio* como *"el conjunto de normas jurídicas que, dentro del Derecho privado, regulan el destino del patrimonio de una persona (exclusivamente el de las personas naturales), después de su muerte"*.⁶

³ DE PINA, Rafael. "Diccionario de Derecho". 18a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992. Pág. 242.

⁴ DE IBARROLA, Antonio. "Cosas y Sucesiones". 7a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1991. Pág. 655.

⁵ CABALLENAS, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Tomo II D-E. 21a. ed. Ed. Heliasta. Argentina, 1989. Pág. 122.

⁶ Ob. cit. Pág. 655.

Consideramos que de estas últimas definiciones sobresalen de manera importante varios conceptos, como son, la transmisión o sustitución de el patrimonio y de las relaciones jurídicas, que tenía una persona al momento de su muerte.

De los anteriores conceptos también se deriva que el contexto de la idea de "sucesión" implica muchos supuestos, por lo que debemos aclarar, desde ahora, que en el desarrollo de este trabajo sólo analizaremos aquella sucesión que se deriva de la muerte de una persona, o como lo denominaremos más frecuentemente, sucesión "mortis causa".

Por otra parte, consideramos que Ernesto Gutiérrez y González es el autor que define de manera más amplia al Derecho Sucesorio o Derecho de las Sucesiones, señalándolo "como el régimen jurídico procesal que regula la transmisión de los bienes (tanto muebles como inmuebles), derechos y obligaciones de una persona, a otra u otras, así como la declaración o el cumplimiento de sus deberes manifestados para después de su muerte."⁷, ya que menciona otro punto también de importancia como es el aspecto procesal, y que en su oportunidad lo trataremos más a fondo.

Como se apuntó con antelación y al iniciar la búsqueda de la definición de Derecho Sucesorio, grande fue nuestra sorpresa al encontrar que Rafael de Pina se reduce al siguiente concepto de Derecho de Sucesión y establece que es: "una parte del Derecho Civil que hace referencia a la sucesión por causa de muerte, como forma particular del fenómeno jurídico de la sucesión, que es, en realidad, la única forma admitida por nuestro sistema legal de sucesión a título universal"⁸.

⁷ GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. "El Patrimonio", 4a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1993. Pág. 548.

⁸ DE PINA, Rafael. "Derecho Civil Mexicano", Vol. II. 13a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992. Pág. 255.

De esta definición se deduce que para este autor Derecho Sucesorio tan sólo es el conjunto de normas establecidas dentro del Derecho Civil, es decir principalmente Código Civil y Código de Procedimientos Civiles, no dejando abierta ninguna otra opción para la transmisión de derechos y obligaciones que no sea puramente en el llamado derecho privado.

En relación con lo anterior no podemos entender el porqué la exclusión tajante de cualquier otra vía para la sucesión de bienes, y en particular en materia laboral, el cual es, como lo hemos venido señalando, el eje central de nuestro trabajo, así como tampoco podemos entender el porqué deja fuera de este contexto al producto de trabajo de una persona, siendo que efectivamente en la realidad no es así pues existe regulada aunque de manera escueta en la Ley Federal del Trabajo, la sucesión por causa de muerte del trabajador (por riesgo de trabajo) y más abundantemente aunque no de manera tan amplia que en Código Civil, la Ley del Seguro Social, una serie de preceptos específicamente emitidos para la regulación de la sucesión en caso de muerte del trabajador, por lo que creemos incorrecta y aventurada la definición que el mencionado autor nos señala en su obra.

No obstante lo antes anotado debemos aceptar que donde mejor y más ampliamente se regula la sucesión "*mortis causa*" es en el Código Civil, sin embargo, ello no implica, de ninguna manera, que el Derecho Sucesorio pertenezca exclusivamente al Derecho Civil, que a su vez pertenece al derecho privado pues la trascendencia que conlleva la transmisión de derechos de carácter económico por causa de muerte, no se puede encasillar en una visión individualista como sería el Derecho Privado y el Civil en particular, sino que es una situación jurídica que afecta directamente a la familia, que como núcleo de la sociedad está resguardada también por el Derecho Público y Social, como sucede en el Derecho Laboral.

Muchos son los autores que han definido esta rama del derecho, existen muchos y muy variados conceptos, a veces contradictorios, pero del análisis que hemos hechos, podemos concluir que todos se basan en la idea de que como todo derecho, es la reunión de reglas o el conjunto de normas vigentes que se encargan de regular a la sucesión "*mortis causa*", es decir, a la transmisión de derechos y obligaciones de carácter económico que subsisten y se derivan de la muerte de una persona o sujeto.

1.2. DERECHO SUCESORIO CIVIL.

De acuerdo a la definiciones antes señaladas el derecho sucesorio es el conjunto de reglas que regula la transmisión de derechos y obligaciones "*mortis causa*". Por otro lado, el Derecho Civil es aquel que regula las relaciones entre los individuos o particulares. Por lo anterior consideramos que el Derecho Sucesorio Civil es aquella rama del Derecho Privado que se encarga de regir la transmisión de aquellos derechos y obligaciones, principalmente de carácter económico e impersonales, como consecuencia de la muerte de una persona, a aquel o aquellos sujetos que por ley o por voluntad del de cujus tienen derecho a obtenerlos.

En efecto y como anteriormente se señala, el Derecho Sucesorio Civil se encuentra dentro del Derecho Privado, mismo que regula, vigila y vela los derechos de los particulares, de las personas tanto físicas, como jurídicas, en consecuencia es un derecho individualista, que tiene como uno de los principios básicos, la voluntad del testador, es decir, procurar que se cumpla (dentro del margen de la legalidad), con lo que fue el deseo del de cujus.

Así mismo, la hipótesis que se plantea cuando el difunto, no haya dejado plasmado por escrito, su deseo de quien o quienes serán las personas a quienes se les transmita su patrimonio, es regulada de manera amplia y detallada, por el Código Civil, ordenamiento legal que reglamenta tanto a las personas que tendrán derecho a adjudicarse dicho patrimonio, como en la forma en que se hará la transmisión correspondiente.

En los siguientes puntos analizaremos, en forma concreta, la regulación que existe en la legislación civil de ciertas figuras del derecho sucesorio; porque consideramos que es la disciplina jurídica que más ampliamente lo ha abordado; no por eso debemos de creer que el Derecho Civil es en la única rama en que se da la sucesión o transmisión de bienes, pues existen otras de igual importancia, tal es el caso el tema de nuestro estudio, el Derecho Sucesorio laboral.

1.2.1. FIGURAS E INSTITUCIONES DEL DERECHO SUCESORIO.

Como lo observaremos en el desarrollo del presente capítulo, existen diversas e importantes figuras dentro de la sucesión civil "*mortis causa*", que es el tema central de este trabajo; por lo que señalaremos los aspectos más importantes de dichas instituciones, y algunos conceptos que los teóricos de la materia han plasmado.

Dentro de nuestra propuesta, que más adelante ampliaremos, manifestamos nuestro deseo de que se tomen en cuenta las figuras e instituciones que explicaremos en seguida, dentro de la sucesión laboral "*mortis causa*", y también, que las prestaciones que son transmisibles en materia laboral mediante sucesión, se puedan incluir dentro de un testamento, dando así la oportunidad al propio trabajador de ser quien designe quienes disfrutarán de dichas prestaciones.

1.2.1.1. SUCESION.

Como establecimos en el apartado anterior el concepto de "sucesión" contiene o puede contener diversos significados, así por ejemplo, la Real Academia Española la define como la "*entrada o continuación de una persona o cosa en lugar de otra*"⁹, es el reemplazo de una cosa por otra.

Esta afirmación tan sencilla a simple vista puede parecernos muy pobre, pero si la analizamos a fondo podemos darnos cuenta de que abarcaríamos incluso a la historia misma, que no es más que una sucesión de hechos y acontecimientos, ocurridos a lo largo del tiempo.

Al señalar el concepto de sucesión, nos resulta claro entender que es aquel acto por el que una persona sucede o toma el lugar de un sujeto en ciertas cosas o derechos.

La sucesión en materia laboral, será la transmisión a determinadas personas, que la Ley Federal del Trabajo los nombra beneficiarios, de aquellas prestaciones, producto del trabajo de la persona fallecida, y que no se le entregaron en vida al trabajador

Creemos importante agregar que en relación con lo anterior, las prestaciones que el trabajador haya recibido en vida, aún cuando sean producto de su trabajo, ingresan automáticamente al patrimonio común del de cujus, y será desde ese momento, transmisible de acuerdo a la legislación civil.

⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. "Diccionario de la Lengua Española", Tomo VI. Madrid, 1970. Pág. 1235.

Pero para el tema central de nuestro estudio trataremos de definir aquella sucesión que tiene su génesis en la muerte de una persona, es decir, aquella sustitución de una persona en ciertas cosas, ya sea bienes, derechos u obligaciones, como consecuencia directa de la muerte de otra y que se conoce como sucesión "*mortis causa*".

Nos parece importante plasmar en este trabajo lo que decía Savigny, al afirmar que la sucesión jurídicamente hablando, "*es una transformación puramente subjetiva de una relación de derecho, y por lo mismo, sucesión hay incluso en la adquisición de la propiedad por donación, compraventa, etc. En la sucesión mortis causa, los sujetos de la relación jurídica son los que cambian, pues ésta pasa íntegramente de un sujeto a otro, es decir, del autor al sucesor.*"¹⁰

La Enciclopedia Jurídica Omeba, en el rubro de heredero señala a la "*Sucesión como la transmisión de los derechos activos y pasivos que componen la herencia de una persona muerta a la persona que sobrevive, a la cual la ley o el testador llama para recibirla.*"¹¹

De esta definición observamos una nota importante; esta es que la transmisión también puede ser de derechos pasivos, es decir de créditos o deudas pendientes de cubrir, contenidos también en la rama del Derecho Mercantil.

¹⁰ VALVERDE Y VALVERDE, Calixto. "Tratado de Derecho Civil". 2a. ed. España, 1921. Pág. 5 y 6.

¹¹ "ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA", T-XIII (GARA-HIJO). Ed. Driskill. Argentina, 1991. Pág. 758.

Por su parte José Arce y Cervantes señala que *"Sucesión significa acción de suceder y, en sentido jurídico, sustitución en la titularidad en los derechos y relaciones que admiten sustitución, o sea, cambio de sujeto e identidad en la relación de derecho."*¹²

*"Castán define a la sucesión como la titularidad del complejo formado por aquellas relaciones jurídicas patrimoniales, activas y pasivas, de un sujeto fallecido, que no se extinguen por su muerte; sucesión que produce también ciertas consecuencias de carácter extrapatrimonial y atribuye al heredero una situación jurídica modificada y nueva en determinados aspectos."*¹³

*"Planiol define la sucesión como la transmisión del patrimonio entero de un difunto a una o varias personas vivas."*¹⁴

Otro autor que consideramos que define a la sucesión con gran acierto, es Jorge Magallón Ibarra, al señalar que por sucesión debemos entender el fenómeno jurídico así como el proceso mediante el cual se realiza y opera el reemplazo o sustitución de la titularidad del patrimonio de la persona que ha fallecido o también llamado difunto.¹⁵

Si analizamos todas estas definiciones, podemos concluir que todos los autores tocan tres conceptos claves para entender la sucesión, *"mortis causa"* a saber:

¹² ARCE Y CERVANTES, José. *"De las Sucesiones"*. 1a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1983. Pág. 1.

¹³ Ob. cit. Pág. 4.

¹⁴ DE IBARROLA, Antonio. *"Cosas y Sucesiones"*. 7a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1991. Pág. 647.

¹⁵ MAGALLON IBARRA, Jorge Mario. *"Instituciones de Derecho Civil"*. Tomo V. 1a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1990. Pág. XXII. (Prefacio).

I).- TRANSMISION, SUSTITUCION, SUCESION.

Es el acto mismo de la sucesión. Transmitir significa ceder, traspasar una cosa de una persona a otra. Transferir el derecho que se tiene sobre una cosa, al momento de morir, haciendo dueño de ella a otra persona.

El hombre al dejar la vida transmite los derechos que poseía hasta entonces a las personas que le suceden o reemplazan.

Son dos acciones que se efectúan, primero la transmisión de los derechos y obligaciones del difunto (estamos hablando en sentido figurado ya que al morir una persona se encuentra imposibilitada para hacer cualquier cosa); y la segunda la aceptación por parte del sucesor de esos derechos y obligaciones a su patrimonio.

Es decir, la persona que sobrevive se convierte en el titular de aquellos bienes, siendo no sólo sucesor sino el propietario de los mismos. Dichas acciones son simultáneas y casi inmediatas.

II).- LA MUERTE DEL SUJETO, AUTOR DE LA SUCESION.

El primer supuesto a cubrir para que surja la sucesión es, en términos generales, la extinción o el fallecimiento o muerte de un sujeto, que gramaticalmente significa cesación o término de la vida.

Toda sucesión gira en torno al concepto de muerte de su autor. Esto es, la muerte es su causa (mortis causa). En esta hipótesis, no se puede operar ninguna transmisión ó sucesión de derechos y obligaciones sino en función del fallecimiento del titular del patrimonio.

En otras palabras, jamás ningún futuro sucesor podrá ser el titular de bienes que han designado para transmitirsele (ni aún cuando ya así lo haya señalado expresamente en un testamento el testador), hasta que no haya fallecido la persona que así lo designó.

La muerte como extinción de la personalidad, en términos jurídicos es el fenómeno básico que determina la posibilidad de la transmisión hereditaria.¹⁶

III).- MATERIA DE LA SUCESIÓN.

En este rubro se comprenden todos aquellos bienes (muebles o inmuebles) que son propiedad del autor de la sucesión y que son susceptibles de transmitirse por medio de sucesión. Se comprenderán todos aquellos derechos que se tenga a excepción de los personalísimos e intransferibles.

Sólo podrán ser susceptibles de suceder, aquellos bienes que son de carácter económico o patrimonial, tales como aquellos derechos de propiedad como bienes muebles e inmuebles, dinero, títulos mercantiles, acciones en sociedades, es decir de carácter económico; así mismo no se pueden transmitir, como consecuencia lógica de lo anterior, derechos personalísimos que fueron adquiridos por el de *cujus* en su calidad personal, intelectual y humana, me refiero a honores, títulos personales, reconocimientos, etc., pues todos esos bienes se extinguen junto con la persona.

Es el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que se han de transmitir a los sucesores al momento en que fallece el que fué titular de los mismos.¹⁷

¹⁶ Ob. cit. Pág. 17.

¹⁷ GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. "El Patrimonio", 3a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1990. Pág. 572.

A mayor explicación sobre el particular, cabe decir, que existe otro elemento esencial en la sucesión, tal es su importancia que hemos designado un subcapítulo especial para esta figura y que enseguida procederemos a estudiarlo, este es: "El Sucesor".

1.2.1.2. SUCESOR.

En términos generales es aquel sujeto al cual se le transmiten los bienes o derechos, es decir el que sustituye o reemplaza a otra persona, el que toma su lugar.

Consideramos a esta figura de suma importancia, tanto en nuestro tema de estudio, como en el derecho en general, ya que es por quien realmente debe velar prioritariamente la rama del derecho, pues como es obvio es quien subsiste, ya que aún cuando pudiera oírse crudo o cruel, el autor de la sucesión, en el momento de su extinción, deja de efectuar cualquier hecho o acto jurídico para con la sociedad.

"El Sucesor viene a ser la persona que se encarga de reemplazar al titular de un patrimonio -que en razón de su fallecimiento se ha producido la extinción de su capacidad- y por tanto, va a tener la responsabilidad de convertirse en titular del patrimonio de aquel, sea solo para disfrutarlo o para ejercitar los derechos personales que tenía a su favor y/o cumplir las obligaciones que quedaron pendientes".¹⁸

Sucesor será entonces aquella persona física o moral que sustituye o sobreviene en los derechos y obligaciones de otro, como consecuencia de la muerte de éste último.

¹⁸ Ob.cit. Pág. 1.

Para José Arce y Cervantes la figura del sucesor es aquella persona física o moral que -va a sustituir al fallecido en la titularidad de su patrimonio- y a "*sub-entrar*" en esa relación al momento de la muerte de aquel. Así mismo señala que es necesario que ese ser sea jurídicamente viviente, con personalidad reconocida por el derecho; y que, como tal, exista ya en el momento de esa muerte y sea capaz de ocupar el puesto que dejó vacante el difunto.¹⁹

En frecuentes ocasiones, muchos autores, y en consecuencia las personas en general, confunden la idea de sucesor con heredero. Consideramos que sucesor es un figura generalizada, que abarca a su vez otras personas que son sujetos en el Derecho Sucesorio y dentro de éstos se encuentra el heredero.

Si bien en materia civil, el heredero es aquella persona que sobreviene en la titularidad y universalidad de los bienes que pertenecían a otra persona por la muerte de ésta, también es cierto que existen otras personas que pueden ser consideradas como sucesores "*mortis causa*" como son los legatarios.

Cabe aclarar que en materia laboral los sucesores son llamados "beneficiarios", agregándose que por el momento no desarrollaremos el estudio de esta figura pues consideramos necesario para la comprensión más clara de ella incluirla en otro capítulo.

¹⁹ ARCE Y CERVANTES, José. "*De las Sucesiones*". 1a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1983. Pág. 18.

1.2.1.3. HERENCIA.

Si bien es interesante comprender el concepto de "sucesor", consideramos que es necesario ahondar en la materia de la sucesión que es la herencia, ya que es una figura de la cual hemos estado haciendo mención en repetidas ocasiones sin señalar de manera clara su definición.

Lo anterior con la finalidad de establecer el ámbito de aplicación de ésta hipótesis, dentro del derecho laboral.

Como hemos manifestado en capítulos anteriores el Derecho Civil es la norma jurídica que regula en mayor medida el derecho sucesorio, y con ello esta figura; así el Artículo 1281 del Código civil declara que: "*Herencia es la sucesión en todos los bienes del difunto y en todos sus derechos y obligaciones que no se extinguen por la muerte*".

*"Significa gramaticalmente tanto el derecho de heredar como el conjunto de bienes derechos y obligaciones que al morir una persona, son transmisibles a sus herederos o a sus legatarios."*²⁰

Herencia es entonces "*la sucesión en los bienes y derechos que tenía alguno al tiempo de su muerte; y el conjunto de los mismos bienes y derechos que deja el difunto deducidas las deudas.*"²¹

²⁰ "ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA", Tomo XIII (GARA-HIJO). Ed. Driskill. Argentina, 1991. Pág. 826.

²¹ Idem.

*“La herencia puede, pues, ser considerada de estos dos diferentes puntos de vista; como transmisión de bienes que se adquieren por herencia y como totalidad de bienes que son el conjunto de la herencia”.*²²

Según Cicerón *“es la herencia el dinero que a la muerte de alguien se transmite, conforme a derecho, a otro.”*²³

Jorge Magallón en su libro de Instituciones de Derecho Civil, nos señala que la figura de la herencia es el *“conjunto de bienes o masa patrimonial que se va a transmitir por la muerte del autor”.*²⁴

*“En términos generales, la herencia es todo patrimonio del difunto considerado como una unidad que abarca y comprende toda relación jurídica del causante, independientemente de los elementos singulares que lo integren; universalidad que comprende cosas y derechos, créditos y deudas y que pueden ser un patrimonio activo o pasivo, dependiendo de los elementos que lo integran. La herencia es la sucesión de la universalidad de derechos del difunto y opera como substitución de una persona por otra en la totalidad de las relaciones sin que ninguna de esta sufra alteración hasta el punto que parezca que ni siquiera el sujeto cambia.”*²⁵

²² ...Ob. cit. Pág. 827.

²³ CICERON, Marco Tulio. *“De la inversión retórica. Tópicos a Cayo Trebacio”*, Tomo I. Ed. Anaconda. Buenos Aires, 1946. Pág. 191.

²⁴ MAGALLON IBARRA, Jorge Mario. *“Instituciones de Derecho Civil”*, Tomo V. 1a ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1990. Pág. 2.

²⁵ DE RUGGIERO, Roberto. *“Instituciones de Derecho Civil”*, Tomo II. Volúmen II. Instituto Ed. Reus. Madrid. Páginas 313 y 314.

Como podemos observar de las definiciones dadas, la herencia no sólo se compone de aquel conjunto de bienes, derechos y obligaciones (masa hereditaria), sino también del otorgamiento de los mismos a la persona o personas que tienen derecho a éstos, es decir, como acertadamente se señala en la definición de la Enciclopedia Omeba cuenta con dos elementos esenciales, la materia que es susceptible de transmisión y la transmisión propiamente dicha.

1.2.1.4 HEREDERO.

Hasta ahora hemos analizado, las figuras de sucesión, herencia y sucesor, además hemos mencionado sobre esta última que implica diversas acepciones, una de ellas es la que ahora estudiaremos, es decir, el "heredero".

Esta figura ha sido desde el Derecho Romano la más importante dentro del Derecho Sucesorio.

Al heredero lo consideraban como el auténtico sucesor, no sólo de los derechos y obligaciones patrimoniales del difunto, sino que tomaba el lugar de este último en todos los aspectos, principalmente en las cuestiones familiares.

Para el derecho actual el heredero sigue siendo dentro de los sujetos de la sucesión, el de mayor trascendencia, pues es como lo señalábamos anteriormente, a quien el derecho debe proteger principalmente y velar porque se cumpla la voluntad del de *cujus* o en caso de que ésta no existiera, velar por que las personas que van a recibir esos bienes sean los que realmente le corresponda.

Arce Cervantes señala en su libro *De Las Sucesiones* que heredero es aquel sujeto “al que se le atribuye la universalidad del patrimonio o una parte alicuota del mismo.”²⁶

Así mismo agrega más adelante que “es propiamente el sucesor del -de cuius-, sustituto en la titularidad de su patrimonio. El heredero, causahabiente del autor, sustituye a éste: Por tanto, es el heredero el que responde de las cargas de la herencia. En consecuencia, su carácter no nace de la calificación que haga el testador sino del papel que tenga con relación a la herencia, independientemente del calificativo con el que se designe”.²⁷

De acuerdo a la legislación civil, como lo señala el artículo 1284 del Código Civil, heredero es aquel que “adquiere a título universal y responde de las cargas de la herencia hasta donde alcance la cuantía de los bienes que hereda”, entendemos que al señalar el vocablo “adquirir”, los legisladores se refirieron a todos aquellos derechos susceptibles de transmitirse.

Consideramos que aquí el factor central de la figura de heredero se sustenta en el hecho de que éste adquiere a título universal, es decir, toma el carácter de nuevo titular de todos aquellos derechos y obligaciones que subsisten aún con la muerte del *de cuius* o autor de la sucesión; es decir el heredero es el auténtico sucesor de la persona que ha fallecido.

“Es la institución hecha por el testador de quien o de quienes han de sucederle a título universal”.²⁸

²⁶ ARCE Y CERVANTES, José. “De las Sucesiones”. 1a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1983. Pág. 59.

²⁷ Idem.

²⁸ DE PINA, Rafael. “Derecho Civil Mexicano”, Vol. II. 13a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992. Pág. 301.

De acuerdo a la Enciclopedia Jurídica Omeba, heredero *"es el sucesor, continuador y representante a título universal, de aquel a quien sucede, en relación al patrimonio o universalidad jurídica de los elementos activos y pasivos que forman la herencia"*.²⁹

El heredero tiene como característica su fuerza expansiva, su totalidad, es decir, es aquella persona que asume todos aquellos derechos e incluso obligaciones que se encuentran dentro de la masa patrimonial, sin necesidad de que el sucesor tenga que detallar o especificar aquellos bienes que le transmitirá, aún aquellos bienes de los cuales el difunto no tenía conocimiento.

1.2.1.5. LEGADO.

El legado es una especie o forma de particularizar o especificar parte o el todo de la masa hereditaria en favor de una o varias personas.

Toda vez de que el legado es una *"porción de bienes que el difunto separó de la masa hereditaria a favor de una o más personas y que debe ser entregada por el heredero"*³⁰, debemos de partir que es una figura que solamente se da en la Sucesión Testamentaria, es decir tan sólo se podrá materializar si el sucesor lo declara expresamente en su testamento.

²⁹ "ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA", Tomo XIII (GARA-HUJO). Ed. Driskill. Argentina, 1991. Pág. 759.

³⁰ ESCRICHE, Joaquín. "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia". Ed. Norbajacaliforniana. México, 1974. Pág. 529.

Para Rojina Villegas es *"la transmisión gratuita y a título particular hecha por el testador, de un bien determinado o susceptible de determinarse, en favor de una persona y a cargo de la herencia, de un heredero o de otro legatario, cuyo dominio y posesión se transmite en el momento de la muerte del testador"*.³¹

Como podemos apreciar, el legado es una especie de herencia determinada, ya que dentro de la herencia, se encuentra una o unas disposiciones especiales, en donde el de cujus señala el fin o los beneficiarios que podrán gozar de determinados bienes, así como las personas (herederos o incluso legatarios), que se encargarán de llevar a cabo ese mandamiento. Como bien lo señala Jorge Magallón, el legado es aquella *"manda que entraña la ruptura conceptual de la universalidad de la masa hereditaria y la asignación de un bien específicamente determinado -escogido por el testador- para ser designado a un legatario"*.³²

Así mismo Valverde define a los legados como *"disposiciones testamentarias por las cuales el testador manda una cosa o porción de bienes a título singular a persona o personas determinadas"*.³³

Por su parte Ruggiero señala que es una *"disposición atributiva de un derecho particular a cargo de la herencia, inspirada en el ánimo de beneficiar, ya que normalmente con el legado se otorga una liberalidad por causa de muerte y se determina una sucesión a título particular"*.³⁴

³¹ ROJINA VILLEGAS, Rafael. *"Derecho Civil Mexicano"*, Tomo IV. 6a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1985 Pág. 75.

³² MAGALLON IBARRA, Jorge Mario. *"Instituciones de Derecho Civil"*, Tomo V. 1a ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1990. Pág. XXIII y XIV. (Prefacio).

³³ VALVERDE Y VALVERDE, Calixto. *"Tratado de Derecho Civil"*. 2a. ed. España, 1921. Pág. 109.

³⁴ DE RUGGIERO, Roberto. *"Instituciones de Derecho Civil"*, Tomo II, Volúmen II. Instituto Ed. Reus. Madrid. Pág. 316.

Otra definición que creemos importante insertar es la que señala la Enclopedia Jurídica Omeba señalándonos que *"es una disposición a título particular que no comprende la universalidad de una cuota de bienes del testador, sino una cosa singular o varias cosas singularmente determinadas, bienes o derechos a extraerse normalmente del testador", es decir "derechos patrimoniales determinados que no atribuyen la calidad de heredero"*.³⁵

De todas las definiciones aquí expuestas, observamos que ellas coinciden en el punto de la singularidad, concluyendo que la característica esencial del legado es que el mismo es simplemente a título particular, ya que solamente será beneficiario de aquellos bienes designados es una cláusula específica en el testamento, por lo que en la hipótesis de que no exista testamento y por ende sucesión testamentaria, como consecuencia la figura del legado no existirá.

A diferencia del legado, la herencia es a título universal, es decir tiene fuerza expansiva, en cambio el legado esta concretamente determinado; aún y cuando dentro del procedimiento de sucesión se descubra que el difunto tenía más bienes de lo declarado o de lo que se tenía conocimiento, nunca el legatario podrá obtener algún beneficio de dicho incremento de la masa hereditaria, debido a que el legado es una figura que tiene un derecho restringido a lo determinado única y exclusivamente por el autor de la sucesión.

Por otra parte, el legado es una figura en la cual no sólo podrá adquirir bienes o derechos que pertenecían al difunto, sino que el testador puede señalar al heredero o incluso a un legatario el cumplimiento de alguna prestación de servicio o de hecho para el legatario beneficiario, siendo así otra particularidad de la figura en estudio.

³⁵ "ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA", Tomo XVII (JACT-LEGA). Ed. Driskill. Argentina, 1991. Pág. 856 y 857.

Como hemos podido observar de lo anteriormente anotado, el legado supone la existencia de cuatro personas para el cumplimiento del mismo:

I).- EL QUE LO ORDENA.

Es decir, el difunto, el autor de la sucesión, el testador. Aquella persona que al morir deja expresada su voluntad de la existencia de uno o varios legados en su testamento.

II).- EL QUE LO PRESTA.

Aquella persona, normalmente (heredero o incluso otro legatario), que ha sido dentro del testamento, designado para dar cumplimiento al legado. Arce Cervantes lo señala como "*persona gravado con el legado*".

III).- EL QUE LO RECIBE.

Esta persona recibe el nombre del legatario; figura que se estudiará por separado en otro subcapítulo y que más adelante analizaremos.

IV).- EL ALBACEA.

Esta es también una persona de gran importancia para esta figura, ya que es quien se va a encargar de vigilar junto con el juez en caso de que exista juicio de vigilar el completo cumplimiento del legado, y que en el próximo capítulo se estudiará a fondo.

1.2.1.6. LEGATARIO.

Para Arce Cervantes es la persona que sustituye a otra, mortis causa, pero a título particular y no sustituye al de cujus en la titularidad del patrimonio sino sólo en las cosas singulares.³⁶

*Es "el beneficiario del legado. Beneficiario o legatario, es la persona en cuyo favor se hace el legado. En consecuencia puede ser legatario toda persona física o jurídicamente, capaz de recibir por testamento, ya que pueden adquirir por testamento todos lo que la ley no declare incapaces o indignos."*³⁷

Creemos esta definición demasiado amplia, ya que toca temas que aunque son importante, se analizarán más adelante, como es la incapacidad.

El Código Civil define al legatario en el artículo 1285, como aquel que *"adquiere a título particular y no tiene más cargas que las que expresamente le imponga el testador, sin perjuicio de su responsabilidad subsidiaria con los herederos"*.

A diferencia del heredero, que adquiere a título universal, el legatario sucede a título particular, es decir, al sucesor del difunto tan solo se le transmitirá una parte específica de la masa hereditaria que el *de cujus*, especificó concretamente en su testamento, ya que como sabemos ésta figura solamente aparecerá en la Sucesión Testamentaria. En síntesis es un heredero singular.

³⁶ ARCE Y CERVANTES, José. "De las Sucesiones". 1a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1983. Pág. 59.

³⁷ ESCRICHE, Joaquín. "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia". Ed. Norbajacaliforniana. México, 1974. Pág. 529.

En conclusión podemos señalar que, legatario es aquella persona física o moral que como consecuencia de la muerte de una persona o autor de la sucesión, sobreviene al titular de aquellos bienes o derechos, a título particular, es decir nunca la titularidad ni universalidad del patrimonio, sino únicamente en cosas particulares.

En este orden de ideas creemos que también se deberá respetar la figura del legatario, así como todas las figuras de la sucesión civil, y que en el siguiente capítulo se analizarán en el ámbito laboral, es decir, poder gravar la herencia con un legado en el que se encuentren las prestaciones de carácter laboral.

A mayor abundamiento, se podría dejar como opción, que las prestaciones de carácter laboral, se puedan designar en testamento, pero tan sólo mediante legado.

Creemos que eso sería materia de otra tesis, por lo que nosotros tan sólo nos concretamos a proponer que se le otorgue la libertad al trabajador de designar sus beneficiarios, y no como sucede actualmente en nuestra Ley Federal del Trabajo, que establece una serie de personas arbitrariamente seleccionados bajo ciertos supuestos, que en ocasiones son manejados por quien aplica la Ley.

1.3. DERECHO SUCESORIO LABORAL.

Son pocos los tratadistas del derecho del trabajo que se ocupan de éste problema, de entre ellos, José Dávalos señala al Derecho Sucesorio Laboral como el Derecho de los Beneficiarios y lo define como *"un derecho de los beneficiarios de percibir las prestaciones de carácter económico que no hubieren sido pagadas al extinto trabajador."*³⁸

Creemos que José Dávalos, aunque acertado en su idea, adolece, en cierta forma, de reflexión sobre otras cuestiones también importantes, ya que el Derecho Sucesorio Laboral no sólo abarca la transmisión de las prestaciones patrimoniales que pertenecían al trabajador fallecido y que pudieron ser entregadas a él, sino también aquellas prestaciones que si bien los herederos obtienen por la calidad de trabajador que tenía el de *cujus*, nunca podrán ser entregadas a él, pues son consecuencia directa de su muerte, como es el caso de la indemnización por fallecimiento o las pensiones.

Un punto que es importante señalar es que no pretendemos igualar la figura del heredero, con la del beneficiario, ya que existen grandes diferencias tanto de fondo como de forma. El heredero es aquel adquirente a título universal, tiene fuerza expansiva dentro de la masa hereditaria, es el auténtico sucesor del difunto respecto de sus bienes, por lo que el beneficiario como su nombre lo indica, es tan sólo aquella persona que goza de los beneficios de determinados actos, frutos o consecuencia, no sólo en materia laboral, que es la figura que se utiliza, sino también en múltiples casos como podría ser, beneficiario de un contrato, de una póliza de seguro, o incluso de una cuenta de cheques, pero jamás se podrá comparar con la fuerza, que la ley le otorga al heredero.

³⁸ DAVALOS, José. "Derecho del Trabajo I". 3a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1990. Pág. 415.

Consideramos que el Derecho Laboral, es la rama dentro del mundo jurídico, que cuenta con un sentimiento proteccionista y social, de las clases más necesitadas, por lo que nos parece inadecuado que su instrumento legislativo más importante como es la Ley Federal del Trabajo, no se haya avocado a un estudio profundo del aspecto sucesorio, pues como lo veremos más adelante, cuenta con una escasa y ambigua regulación y que, aunque en algunos casos otras leyes reglamentarias la amplían, no creemos conveniente dejar esas situación en manos de otras normatividades, sino que se debería avocar a no dejar ninguna laguna para protección de los mismos trabajadores, así como a sus familiares.

Para Néstor de Buen Lozano, la sucesión laboral tiene un campo muy limitado a diferencia de la civil, ya que sólo comprende las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse al trabajador fallecido.³⁹

En relación a lo anterior, entendemos que todas aquellas prestaciones que ya le fueron entregadas al trabajador, en ese momento ingresan al patrimonio del mismo, y sólo se transmitirán por la vía sucesoria civil.

Ciertamente, debemos aceptar que como punto de comparación al Derecho Civil, es muy pequeño el campo de acción para la materia laboral, pero no entendemos el porqué se tenga que ver limitada legalmente, ya que como se analizará en su capítulo correspondiente, la Ley Federal del Trabajo, no contempla muchas formas de sucesión, cuestión que consideramos equivocada, ya que existen muchas formas o tipos de sucesión para el caso de muerte de un trabajador.

³⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo". 8a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1991. Pág. 612.

Como acertadamente señala el Dr. Borell Navarro *"el derecho del Trabajo es un derecho inconcluso, pues debe constantemente atemperarse a los cambios, reconocimientos y conquistas sociales que se vayan logrando, teniendo presente al trabajador como persona humana, a su libertad y su dignidad"*.⁴⁰

Concluimos que dicho autor no pudo plasmar de mejor manera la esencia del presente trabajo, pues pretendemos a lo largo del mismo, mostrar la necesidad de una evolución del derecho del trabajo (tanto en doctrina como en legislación) en lo que a sucesión por muerte del trabajador se refiere, ya que como lo señalaremos a lo largo de los siguientes capítulos, se necesita que la Ley Federal del Trabajo se profundice más en esta materia y no deje en manos de leyes secundarias, cuestiones de tal importancia.

El tema central de este trabajo contiene una propuesta, misma que consiste en que, el derecho sucesorio, por lo que hace a la materia laboral; pudiese reglamentar la transacción de las prestaciones económicas que no pudo percibir el trabajador en vida, para ser incluidas dentro de todo el patrimonio del de *cujus*, pudiendo como consecuencia, ser incorporados en el testamento, dando así, la libertad al trabajador de designar a sus beneficiarios, sucesores o herederos.

⁴⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Sista, S.A. Pág. 4.

CAPITULO SEGUNDO

BREVES IDEAS SOBRE LA REGULACION DEL DERECHO SUCESORIO CIVIL EN MEXICO.

En el desarrollo de este tema trataremos de expresar de forma sucinta, la legislación civil que existe en nuestro país en materia de Derecho Sucesorio, considerando, al Código Civil para el Distrito Federal, pues es el ordenamiento en el que más ampliamente se encuentra reglamentado nuestro tema.

Así pues, al ingresar al estudio de dicha codificación, observamos que el legislador trató de regular cualquier circunstancia sucesoria que derive de la muerte de una persona, y con la finalidad de proteger tanto la voluntad de aquel, como los derechos con que cuentan sus sucesores; ya que, aún cuando en general, se respeta ampliamente la libre voluntad del autor de una herencia para decidir sobre sus bienes y designación de sus herederos, existen también limitaciones significativas, principalmente para no dejar desprotegidas a las personas que dependían económicamente del de cuius.

Por otra parte, también la ley Civil suple la voluntad del autor de la sucesión "*mortis causa*", en caso de que no la haya dejado plasmada en cualquiera de los tipos de testamento, por ellas reglamentados; señalando quienes tendrán derecho a disfrutar de los bienes que conforman el patrimonio del difunto. Consideramos importante señalar que esta forma de suceder o heredar es muy similar a la planteada por nuestra Ley Federal del Trabajo, respecto las prestaciones económicas que no fueron cubiertas en vida de éste; pues siguen las dos regulaciones (Ley Federal del Trabajo y Código Civil) una línea común al señalar a los sucesores herederos o beneficiarios, esta es la relación familiar y la dependencia económica.

Nuestra intención no es explicar al pie de la letra la legislación en cuestión pues eso no es tema de nuestro trabajo, sino que sólo nos encaminaremos a señalar los aspectos más generales de la misma.

Así mismo creemos que también resulta trascendente apuntar los aspectos más relevantes del proceso sucesorio "*mortis causa*", mismos que se encuentran regulados en el Código de Procedimiento Civiles para el Distrito Federal.

En conclusión, queremos precisar que aún cuando el tema central de la presente tesis es el "Derecho Sucesorio Laboral", debemos tomar en cuenta que la raíz de todo derecho sucesorio, incluyendo claro el laboral, es el derecho sucesorio civil, siendo así de gran importancia dedicar un capítulo a la rama del Derecho que regula de manera más amplia la sucesión "*mortis causa*".

Como lo habíamos señalado en el capítulo anterior, existen dos formas de sucesión "*mortis causa*", para adquirir los bienes que una persona deja al momento de su muerte, una es la sucesión testamentaria y la otra la intestada.

La sucesión testamentaria es como su nombre lo indica, la transmisión de los bienes del autor de la herencia y por voluntad expresa del de *cujus* misma que deja plasmada en un documento denominado "testamento".

Por su parte, la sucesión intestamentaria o también llamada legítima se efectuará cuando no exista un testamento; y al no conocer la voluntad del difunto, la ley tratará de suplirla al señalar a sus herederos, siguiendo un orden preferencial por lazos de consanguinidad.

2.1. SUCESION TESTAMENTARIA.

Para iniciar nuestro primer punto del presente capítulo, debemos señalar que la ley otorga a todas las personas capaces (de ejercicio), el derecho de poder designar mediante documento escrito, quienes serán los herederos de sus bienes.

Así la sucesión testamentaria, es todo un conjunto de acciones y hechos que la ley vigila y regula desde la designación de herederos por parte del testador, hasta la entrega formal de los bienes a los mismos.

Ahora bien, la sucesión por testamento, es la transmisión de derechos y obligaciones "*mortis causa*" a determinadas personas, que se da para cumplir con la voluntad del difunto o de *cujus* que dejó plasmada mediante un documento escrito denominado "testamento", figura jurídica que más adelante analizaremos.

Para Rafael de Pina, la sucesión testamentaria "*es una especie de la sucesión mortis causa, que se produce mediante la expresión de la última voluntad de un causante, manifestada en cualquiera de las formas previamente establecidas por el legislador.*"⁴¹

Creemos que este tipo de sucesión es de los logros más importantes del hombre social dentro de sus libertades, ya que la ley le permite disponer libremente de sus bienes aún después de su muerte.

⁴¹ DE PINA, Rafael. "Derecho Civil Mexicano", Vol. II. 13a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992. Pág. 286.

Consideramos al igual que Arce y Cervantes que es la expresión máxima del derecho de propiedad, pues no sólo le permite hacer cualquier operación con sus bienes en vida sino que esa transmisión de propiedad traspasa la esfera de la muerte, dándole al testador oportunidad de designar herederos y asignar su patrimonio de la forma que el considere conveniente.

El principio de la individualidad resalta entre otros, no olvidando que existen algunas limitaciones lógicas, tendientes a la protección de la familia que como célula de toda sociedad debe ser velada por cualquier cuerpo normativo.

Pensamos que es una gran ventaja para el testador que la ley le dé esa facultad, pues así puede prever cualquier situación, ya que aunque sabemos que la muerte es un acontecimiento que forzosamente va a ocurrir, nunca se tiene la certeza en que momento ocurra; y mediante el testamento el de *cujus* asegura el bienestar (de acuerdo a su capacidad económica) de sus familiares o de aquellas personas que tenga fuertes lazos afectivos o de gratitud y que legalmente están excluidos.⁴²

Esta última razón es la que motiva a pensar en el sentido de que si bien es cierto que es correcto respetar la voluntad del testador, también lo es el garantizar, de alguna manera, el bienestar de los sucesores de aquel, especialmente a la familia.

⁴² ARCE Y CERVANTES, José. "De las Sucesiones". 1a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1983. Pág. 3 y 4.

Como lo habíamos señalado en el capítulo anterior, existen dos formas de sucesión "*mortis causa*", una la sucesión intestamentaria o legítima, que como ya lo vimos regula por disposición de ley quienes son los sucesores legítimos del autor de una sucesión; la otra es la testamentaria, dentro de la cual el factor más importante como lo indica su propio nombre es que se haga mediante un documento en el que se exprese la voluntad del autor de la herencia, mismo que se conoce como "*testamento*".

2.1.1. EL TESTAMENTO.

Como es obvio, la figura central de este tipo de sucesión lo es el documento en el que el autor de la herencia plasma su voluntad, para la disposición de sus bienes para después de su muerte, por ello pasamos al estudio de aquél.

Consideramos que el testamento, es el instrumento escrito, en el cual una persona deja plasmada su voluntad para determinar quiénes serán sus sucesores respecto de sus bienes patrimoniales, al momento de su muerte.

Para José Arce y Cervantes, es "*un negocio en virtud del cual una persona capaz, por su sola voluntad libre, dispone de sus relaciones transmisibles para después de su muerte*"⁴³

Por otra parte Rafael de Pina plasma en su libro "Elementos de Derecho Civil", la acertada y amplia definición de Royo Martínez que señala que es "*una forma que resulta necesaria o exigida por la ley para determinadas disposiciones mortis causa de carácter económico o familiar y que puede ser facultativamente empleada para la perfección de otros negocios jurídicos unilaterales que podrían ser realizados también en forma diversa de la testamentaria.*"⁴⁴

⁴³ Ob. cit. Pág. 33.

⁴⁴ DE PINA, Rafael. "*Derecho Civil Mexicano*", Vol. II. 13a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992. Pág. 287.

Para la legislación civil, el testamento *“es un acto personalísimo, revocable y libre por el cual una persona capaz, dispone de sus bienes y derechos y declara o cumple deberes para después de su muerte.”*

Del análisis de la definición que establece el Código Civil para el Distrito Federal, denotamos elementos esenciales y característicos para la validez del mismo, tales como:

I).- Es un Acto Jurídico Personalísimo y Unilateral.

El testamento como documento que plasma la última voluntad del de *cujus*, que debe ser considerado un acto personalísimo. En otras palabras, no puede incluirse en él la voluntad de dos o más personas, ya que la ley lo que trata es que no se encuentre afectada la voluntad del testador.

A mayor explicación, el testamento es un acto jurídico unilateral porque no necesita de la aceptación de ninguna otra persona; surte sus efectos jurídicos por sí mismo. La única condición a que esta sujeto el testamento para que surta sus efectos, es la muerte de su autor.

El testador designa por sí solo los que habrán de ser sus sucesores, sus herederos y legatarios.

II).- Es un Acto Libre.

Dentro de las disposiciones que se encuentran en el Código Civil, resalta la intención del legislador de velar porque la voluntad del testador no sea objeto de vicio o coacción alguna; ni física, ni moral, ni aún sentimental, el testamento al ser un acto unilateral, no debe condicionarse a la decisión o intervención de ninguna otra persona, se insiste, debe ser un acto jurídico, libremente expresado

Al considerar los anteriores puntos, creemos que es justo que se tenga libertad, para decidir el destino de aquellos bienes de los cuales se tiene el derecho de propiedad y que se ha luchado por obtenerlos o esforzado por conservarlos.

Este punto es la base de nuestro trabajo y de nuestra propuesta, en otras palabras lo que pretendemos es que esta libertad de decidir sobre el destino del patrimonio de una persona, aún después de su muerte, se de también en la esfera laboral, es decir, que los trabajadores tengan el derecho y la facultad de decidir quienes serán sus sucesores beneficiarios para aquellas prestaciones que quedaron pendientes de cubrirse antes de su muerte.

No obstante lo anterior, creemos importante señalar que esta libertad, como todas, debe estar limitada a ciertas cuestiones de orden social, es decir el Derecho Sucesorio Civil también debe velar por la protección y seguridad de la familia; *"tal es el caso que la única restricción a esta facultad de disponer es la obligación de dejar alimentos a las personas"* ⁴⁵ situación ya prevista por el artículo 1368 del Código Civil y que son:

A) A los hijos menores de 18 años o que estén imposibilitados para trabajar.

B) Al Cónyuge.

C) A los Padres.

D) A la Concubina.

⁴⁵ Ob. cit. Pág. 37.

En caso de que el de *cujus* no haya designado parte de sus bienes a dejar alimentos a las personas antes señaladas, este no será anulado sino será declarado **inoficioso**, que quiere decir que de la masa hereditaria se tomará una parte para cubrir sus obligaciones y las restantes si hubiera, se entregarán en la forma en que señaló el testador. Dicha figura será estudiada más adelante.

En conclusión con este punto, queremos señalar que la *"libertad de testar significa la posibilidad de parte del testador de transferir su patrimonio a aquella o aquellas personas a quienes, según su criterio, le parezca más conveniente, sin traba alguna, salvo la obligación de dejar alimentos a otras, que tienen indicación expresa."*⁴⁶

Así pues, no creemos justo que en materia laboral, no se otorgue ese derecho, el decidir sobre las prestaciones que se quedaron pendientes de cubrir al trabajador ya que son producto de su trabajo, de su esfuerzo y de su entrega, al mismo; porque no brindar el derecho de designar quienes serán sus beneficiarios del producto y consecuencia directa de "su trabajo".

III).- Es un Acto Revocable.

Como consecuencia lógica de la característica anterior, el testamento se puede revocar cuantas veces crea necesario el testador, de hecho solamente surtirá sus efecto hasta la muerte de su autor, mientras tanto será únicamente un declaración de voluntad que podrá modificarse dependiendo de las condiciones personales de cada persona.

⁴⁶ Ob. cit. Pág. 294.

En relación a lo anterior, un testamento quedará revocado automáticamente, con la existencia de otro posterior, de la forma y condiciones que deben darse para que se opere la revocación de una disposición testamentaria y que se analizará en seguida

La revocación puede ser total o parcial. Total será cuando el testador elabore uno posterior al ya existente y no señala que subsista en parte el primero. Como consecuencia lógica será revocación parcial cuando el testador señala en el último testamento que es su deseo que subsistan en determinada parte el testamento anterior.

Es importante señalar que en caso de que se revoque un segundo testamento el testador podrá señalar que es su deseo el que subsista el primero, sin necesidad de que sea revocado el segundo testamento con uno nuevo.

En conclusión, es amplia la libertad que tiene el testador para hacer cualquier cambio en sus declaraciones contenidas en su o sus testamento, ya que la idea es que lo reflejado en el testamento perfecto, sea realmente su última voluntad.

Ahora bien, la figura de revocación al testamento, es muy necesaria en materia laboral, ya que al darle la posibilidad al trabajador de designar a aquellas personas que desea que hereden sus prestaciones, se deberá también otorgar el derecho de modificar dicho testamento cuando crea conveniente y oportuno.

Esto daría mucho más seguridad al trabajador de que efectivamente tendrán los beneficios de su trabajo aquellas personas que él considere que más lo necesitan o lo merezcan, pues creemos que ni un juez, ni un legislador pueden saber mejor quien debe obtener la transmisión de las prestaciones, sino el propio trabajador.

IV).- Es un Acto Solemne o Formal.

Uno de los puntos más característicos del Testamento es la formalidad, es decir que se encuentra investido de determinadas reglas, la cuales se deberá aplicar de una manera fiel, de otra forma estará afectado de nulidad.

Para que un testamento sea plenamente válido tendrá que elaborarse de acuerdo a las formas establecidas en nuestro Código Civil de las cuales se encuentran las siguientes:

A) Testamento Ordinario. Que de acuerdo al artículo 1500 puede ser:

a) **Público Abierto**.- Es aquel que se otorga ante notario público y tres testigos y dicho fedatario lo elevará a escritura pública.

b) **Público Cerrado**.- Aquel que se elabora por el testador o por otra persona a su ruego y se presenta ante notario para que lo protocolice, cerrándolo éste último y pudiendo poseerlo el propio testador o depositarle ante el Archivo Judicial.

c) **Público Simplificado**.- Cabe mencionar que esta figura es de creación relativamente nueva apenas hace unos cuantos años y deberá hacerse solamente respecto de un inmueble que se destine para la vivienda, en donde el adquirente en momento de protocolizar su operación mediante escritura pública, podrá señalar quienes serán sus sucesores respecto de dicho bien.

d) **Ológrafo**.- Cuando es elaborado de puño y letra por el testador y depositado ante el Archivo General de Notarias.

B) Testamento Especial. En este rubro se encuentra incluidos aquellos testamentos que por circunstancias muy específicas, el testador se encuentra imposibilitado para hacer su testamento en cualquiera de las formas ordinarias; dentro este tipo se encuentran las siguientes modalidades:

a) Privado.- Será elaborado ante cinco testigos o en caso de suma urgencia bastarán tres testigos o en caso de que no sepan escribir ni el testador ni alguno de los testigos se podrá hacer con la declaración del testador, y los testigos tendrán una vez fallecido el testador la obligación de declarar lo escrito u oído.

b) Militar.- Estos testamentos obviamente se harán en caso de que el autor de la herencia se encuentre en acción de guerra o bien sea prisionero en la misma, en este supuesto bastará si el testamento se hace por escrito, que sea elaborado de su puño y letra ante la presencia de dos testigos o en caso de impedimento para escribirlos con la declaración ante los mismos dos testigos.

c) Marítimo.- Se elaborará ante la presencia también de dos testigos, pero con la formalidad de que tanto los testigos como el capitán del navío deberán de firmarlo.

d) Hecho en País Extranjero.- Estos surtirán todos sus efectos en nuestro país, si fueron elaborados con apego a las leyes establecidas en el país en que se otorgó dicho testamento.

Todas estas características de sucesión testamentaria y las diversas posibilidades de testar, las analizaremos más adelante en relación a la posibilidad fáctica y jurídica de aplicarse en el ámbito de derecho del trabajo.

2.1.2. CAPACIDAD.

Debemos empezar este tema definiendo la capacidad, siendo ésta la *“aptitud para adquirir un derecho, o para ejercerlo y disfrutarlo.”*⁴⁷

Dentro de este tema podremos analizar cuales son aquellos tipos de capacidad tanto para los testadores al elaborar un testamento como para los que lo reciben, que regula la ley civil.

Subdividiremos entonces este tema en dos puntos importantes:

2.1.2.1. CAPACIDAD PARA TESTAR.

Es la posibilidad legal (capacidad de goce y de ejercicio) de elaborar un testamento y que es reconocida legalmente.

Existe una regla general señalada en el artículo 1305 del Código Civil, mismo que señala que *“pueden testar todos aquellos a quienes la ley no prohíbe expresamente el ejercicio de derecho”*, señalando en los subsecuentes artículos a quienes si prohíbe.

Existen a nuestro criterio dos tipos de incapacidades para testar:

I).- Incapacidad General o Absoluta. (legal)

Esta incapacidad de las personas físicas, es la señalada por el Código Civil en su artículo 23, al señalar que *“la minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley: son restricciones a la personalidad jurídica”*

⁴⁷ Ibidem. Pág. 142.

SUPUESTOS:

A) Los menores de 16 años de edad.

Suponemos que esa declaración al igual que la del matrimonio para el caso de los hombres, es porque se considera que a esa edad aún cuando no han alcanzado su mayoría en términos legales, ya son seres conscientes de sus actos y sus decisiones.

Este supuesto, como lo veremos más adelante, tiene cierta contraposición con lo previsto en la legislación laboral, pues la idea de mayoría de edad en materia laboral es diferente, por lo que en este punto debe darse una adecuación.

B) Los que habitualmente o accidentalmente no disfrutan de su cabal juicio.

La ley señala expresamente que las personas que se encuentran afectada de sus facultades mentales o de su cabal juicio, están impedidas de elaborar testamento.

Esta regla tiene una excepción que es la de otorgarle capacidad a aquellas personas que aún cuando no se encuentran bien de sus facultades mentales, tengan intervalos de lucidez, en los que la ley les otorga capacidad para elaborar su testamento, claro esta, bajo la estricta observancia de un procedimiento especial y con la intervención de personas y autoridades competentes.

II).- Incapacidad Formal o Relativa. (casuística)

La incapacidad formal, como su nombre lo indica, es aquella en la que la ley señala expresamente limitación específica para heredar a determinadas personas, por las condiciones particulares que guardan las éstas.

Se encuentra señalada dentro de las formas de los testamentos, en las cuales si no reúne los requisitos señalados en las diversas disposiciones del Código Civil, no tendrán capacidad para celebrar el testamento por lo menos en esa forma, así por ejemplo:

A) No puede otorgar Testamento Público Abierto.- El que no pueda expresar cumplida y claramente su voluntad.

B) Son inhábiles para hacer Testamento Cerrado.- Los que no saben o no pueden leer.

C) Sólo puede hacer Testamento Público Cerrado.- El demente en un intervalo de lucidez.

D) No puede hacer Testamento Ológrafo.- El menor de edad.

Asimismo se encuentran incapacitados en materia de testamento especial, aquellas personas que no se encuentren encuadradas dentro de cada tipo de testamento y que detallamos con antelación.

Nuestro planteamiento para los trabajadores respecto de la capacidad de testar, sólo estaría limitada para aquellos trabajadores que tienen más de catorce años y menos de dieciséis, pues aún cuando tienen todas las protecciones y derechos laborales, siguen siendo personas bajo la tutela o potestad de otras personas, tan es así que nuestra propia ley laboral exige autorización de éstos últimos para laborar.

De esta forma quedaría uniforme la capacidad para testar, tanto en materia civil, como en laboral, sobre este punto ahondaremos en los siguientes capítulos.

2.1.2.2. CAPACIDAD PARA HEREDAR.

De acuerdo con la legislación civil, todos los habitantes del Distrito Federal, de cualquier edad tiene capacidad para heredar; esta regla general tiene varias excepciones, mismas que son consideradas como causas de incapacidad para herederar, dentro de aquellas, se regula las siguientes:

I).- Por Falta de Personalidad.

A) Los que no estén concebidos al tiempo de la muerte del autor de la herencia.

B) Los concebidos cuando no sean viables.

II).- Por Delito.

A) Al testador, ascendientes, descendientes, cónyuge o hermanos respecto de los delitos:

a) Que haya sido condenado por haber dado, mandado o intentado dar muerte.

b) Acusación hecha a los arriba señalados, de delito que merezca pena capital o de prisión, aun cuando sea fundada, o aún si no lo fuere si la acusación es declarada calumniosa.

En este aspecto existe una excepción que es que ese acto haya sido preciso para que el acusador salvara la vida, su honra o la de sus descendientes, ascendientes, hermanos o cónyuge.

c) Delito contra los arriba señalados que merezca pena de prisión.

B) El cónyuge.

a) Que mediante juicio ha sido declarado adúltero, si se trata de suceder al cónyuge inocente.

b) Al Coautor del Cónyuge adúltero, ya sea que se trate de la sucesión de éste o de la del cónyuge inocente.

C) Los padres.

a) Respecto del hijo expuesto por ellos.

b) Que abandonen a sus hijos.

c) Que prostituyeren a sus hijas.

d) Que atentaren contra el pudor respecto de sus hijos.

D) Los Demás Parientes.

a) Que teniendo obligación de dar alimentos al testador, no la hubieren cumplido.

b) Que hallándose el testador imposibilitado para trabajar y sin recursos, no se cuidaren de recogerlo o de hacerlo recoger en establecimientos de beneficencia.

III).- Por presunción de influencia contraria a la libertad del testado o a la verdad o integridad del Testamento.

A) Cualquier Persona.

a) Al que haga uso de violencia, dolo o fraude para que una persona haga, deje de hacer o revoque su testamento.

b) Aquel que conforme al Código Penal, fuere culpable de supresión, sustitución o suposición de infante, siempre que se trate de la herencia que debió de corresponder a éste o a las personas a quienes se haya perjudicado o intentado perjudicar con esos actos.

B) Los Tutores o Curadores.

a) Los tutores o curadores de un menor o incapacitado son incapaces para heredar de aquél por testamento, por presunción de influjo contrario a la libertad del autor de la herencia.

La excepción a ésta regla general, se da cuando los tutores o curadores fuesen instituidos como herederos antes de ser nombrados para el cargo o después de la mayoría de edad del testador, estando ya aprobadas la cuentas de la tutela.

C) El Médico.

a) Este supuesto surge cuando el médico asista al testador durante su última enfermedad, y si entonces hizo el autor de la herencia su disposición testamentaria, además del propio médico son comprendidas en esta hipótesis el o la cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos del médico.

Aquí cabe la excepción, si los herederos instituidos es decir, el médico, su cónyuge, sus ascendientes, descendientes o hermanos, sean también herederos legítimos del autor de la sucesión.

D) El Notario y los Testigos.

a) Cuando intervinieron en la elaboración o protocolización del testamento, así como los cónyuges, ascendientes, descendientes o hermanos de aquellos, es decir, del Notario y de los testigos.

E) Los Ministros de los Cultos.

a) Con quien no tenga parentesco el testador dentro del cuarto grado, así como sus cónyuges, ascendientes, descendientes o hermanos, respecto de las personas a quienes éstos hayan prestado cualquier clase de auxilios espirituales, durante la enfermedad de que hubieren fallecido, o de quienes hayan sido directores espirituales los mismos ministros.

IV).- Falta de Reciprocidad Internacional.

Esta incapacidad es de interés público; es decir aún cuando el heredero reúna con todos los requisitos, que como persona física son necesarios, para ser considerada como heredera, si en legislaciones de otros países se restringe esa posibilidad a los nacionales, también se observará lo mismo para las siguientes personas:

A) Los Extranjeros.

a) Que según las leyes de su país, no puedan testar o dejar por intestado sus bienes a favor de los mexicanos.

Respecto a los trabajadores no existe ninguna objeción especial para heredar; sólo se sujetarán igual que cualquier persona a las señaladas por el Código Civil y la Ley Laboral.

V).- Renuncia o Remoción de Algún Cargo Conferido en el Testamento.

A) Los Tutores, Curadores o Albaceas.

a) Que hayan rehusado, sin justa causa el cargo.

b) Por mala conducta hayan sido separados judicialmente de su ejercicio.

Creemos que estas limitaciones efectivamente son de carácter puramente social, y que aunque el derecho civil, es un derecho protector del individuo en particular, es decir, derecho privado, con las condiciones antes detalladas, bien podría regularse en materia laboral la sucesión testamentaria, posibilitando que el testador incluya dentro de los bienes afectos a la masa hereditaria, todas aquellas prestaciones de carácter laboral.

Lo anterior en virtud de que el Derecho del Trabajo persigue la protección de la clase trabajadora, pero reiteramos que, con las limitaciones que establece el Derecho Civil quedan resguardadas por completo los derechos hereditarios de los sucesores del trabajador, además de que se le da la libertad de decidir sobre la totalidad de su patrimonio, incluyéndose en éste las prestaciones que como trabajador no se le dieron y no pudo disfrutar antes de su muerte. Estas cuestiones serán analizadas con mayor detalle en el capítulo subsecuente.

2.1.3. NULIDAD DEL TESTAMENTO.

Para comprender mejor este tema, es necesario dejar muy claras, cada una de las figuras que aquí se manejarán, para posteriormente establecer qué hechos están afectados ya sea por nulidad, revocación o bien caducidad, y consecuentemente entender el porqué de los mismos, así como de las consecuencias particulares de cada uno de ellos.

1).- Nulidad del Testamento.

Debemos advertir que al hablar de nulidad abarcamos tanto aquella que se conoce como absoluta o total, que es *"la que no impide que se produzca provisionalmente sus efectos, pero que serán destruidos retroactivamente cuando se pronuncie la nulidad"*⁴⁸, así como también la llamada nulidad relativa, que es cuando el acto jurídico en cuestión no reúne los caracteres o requisitos que señala expresamente la ley.

En términos generales, para el estudio del presente trabajo, nulidad será *"cuando conste que la voluntad del testador ha sido alterada o , al menos, haya duda fundada acerca de ello, o cuando falten requisitos importantes de forma, o los que sean indispensables para que exista la seguridad completa de que el testamento contiene la voluntad del testador"*⁴⁹

Por todo lo anterior, un testamento está afectado de nulidad según el Código Civil para el Distrito Federal:

1).- Cuando la institución de heredero o legatario se haga en memorias o comunicados secretos.

2).- Cuando el testador redacte su última voluntad bajo la influencia de amenazas contra su persona o bien de su cónyuge, o de sus parientes.

Sin embargo el testado puede revalidar su testamento, luego que cese la violencia o disfrute de la libertad completa. Esta revalidación deberá ser con las mismas solemnidades que si lo otorgara de nuevo.

⁴⁸ ARCE Y CERVANTES, José. *"De las Sucesiones"*. 1a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1983. Pág. 123.

⁴⁹ ANALES DE JURISPRUDENCIA, T. LXXXII, Pág. 125.

3).- Cuando el testamento sea captado por dolo o fraude.

4).- En el caso de que el testador no exprese cumplida y claramente su voluntad, sino solo por señales o monosílabos en respuesta a las preguntas que se le hacen.

5).- Cuando el testamento se otorga en contravención a las formas prescritas por la Ley.

6).- En la hipótesis de estipularse una cláusula en la que alguno se obligue a no usar su derecho de testar y aquellas en que se obligue a no usarlo sino bajo ciertas condiciones.

7).- Cuando el testamento no se haga personalmente, por el testador, sino por comisión o representante.

8).- En el supuesto de que el testamento hecho por dos o más personas en el mismo acto.

9).- En el caso de que el testamento público abierto que no se hace en un sólo acto.

Por otra parte es importante señalar que el testador nunca podrá renunciar a la facultad de revocar el testamento, figura que enseguida estudiaremos.

2.1.4. TESTAMENTO INOFICIOSO.

Es una limitación a nuestra libertad de testar, de hecho es la única limitación que existe dentro del Código Civil, y es por razones de seguridad de la familia.

Se señalará como testamento inoficioso a aquella declaración de última voluntad en el que el testador no designe una parte de su patrimonio para el pago de la pensión alimenticia a las siguientes personas:

I).- A los Descendientes.

1).- Menores de 18 años respecto de los cuales tenga obligación legal de proporcionar alimentos al momento de la muerte.

2).- Que estén imposibilitados de trabajar, cualquiera que sea su edad.

Consideramos oportuno colocar a los hijos en primer lugar, pues son los sujetos más deprotegidos y aún más si el testador era la única persona económicamente activa dentro del núcleo familiar.

II).- Al Cónyuge:

1).- Supérstite cuando esté impedido de trabajar y no tenga bienes suficientes.

2).- A la persona con quien el testador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con quien tuvo hijos, siempre que ambos hayan permanecidos libres de matrimonio y el superviviente esté impedido para trabajar y no tenga bienes suficientes.

III).- A los Ascendientes.

Creemos que es un aspecto de "agradecimiento" o que en caso de que los padres no tengan ningún bien o estén imposibilitados para trabajar; por lo menos tengan una vejez "asegurada" (en caso de que sean personas mayores), mediante el suministro de una cantidad de dinero para sus alimentos.

IV).- A los Hermanos y Demás Parientes Colaterales:

1).- Dentro del cuarto grado, si están incapacitados o mientras que no cumplan 18 años, si no tienen bienes para subvenir a sus necesidades.

La pensión alimenticia es carga de la masa hereditaria, excepto cuando el testador ya haya señalado alguna parte de su patrimonio o alguna persona para que cumpla con el pago de la misma.

Por otra parte es importante señalar que es irrenunciable el derecho a recibir la pensión alimenticia en caso de que se encuentre contenido en alguno de los preceptos mencionados anteriormente.

Esto no quiere decir de ningún modo que el testamento no tiene validez o que deberá caducar, simplemente en caso de que no se haya designado la pensión alimenticia para las personas que tienen derecho se asegurará una parte de la masa hereditaria para ese concepto, quedado subsistente el resto del patrimonio del de *cujus*.

Sólo se verá seriamente afectado el testamento en caso de que la totalidad del patrimonio no alcance a cubrir la pensión alimenticia, en ese caso, obviamente no tendrán derecho a recibir nada de la masa hereditaria, las personas que aún estando contempladas ya sea como herederos o legatarios en el testamento, no se estén encuadradas dentro de las personas que tienen derecho a recibir pensión alimenticia.

En el caso anterior el Código Civil señala un orden de prelación que consiste en cuatro ordenes, que se dividirán en caso de concurso a prorrata, es decir por partes iguales: 1

- 1).- A los descendientes y al cónyuge supérstite.
- 2).- A los ascendientes.
- 3).- A los hermanos y a la concubina.
- 4).- A los demás parientes colaterales dentro del cuarto grado.

La figura del testamento inoficioso, es una razón más para proponer la libertad para testar en materia laboral.

Al hacer la enumeración de las personas a que tienen derecho a gozar de una parte del patrimonio del difunto, para asegurar sus alimentos, nos ayuda a afirmar que no quedarán en ninguna forma desprotegidas aquellas personas que dependen económicamente del de *cujus*; que es creo la preocupación principal del Derecho del Trabajo, incluso el ordenamiento civil, amplía aún más a las personas a que tienen derecho a ser tomados en cuenta para la obtención de los beneficios que resulten de la muerte de un trabajador.

De esta forma queda protegida la familia y el trabajador goza de la libertad de designar a otras personas que desea que también hereden parte de su patrimonio, respecto de las prestaciones que quedaron pendientes; en caso de que aún existe una cantidad sobrante.

2.2. SUCESION INTESTAMENTARIA O SUCESION LEGITIMA.

Gutiérrez y González señala que *"es la sucesión en todos lo bienes y en todos los derechos y obligaciones de una que fue persona física, después de que fallece, por la o las que determina la ley, a falta de una manifestación testamentaria o voluntaria, del que fue titular de esos bienes, derechos y obligaciones."*⁵⁰

Así pues la Sucesión Intestamentaria como su nombre lo indica, tiene lugar en términos generales, cuando la persona que fallece no deja plasmado en ningún documento (testamento), a que persona o personas es su voluntad que se transmitan sus bienes.

Es aquí cuando la ley entra a suplir el deseo del testador, enumerando a ciertas personas que tendrán derecho a disfrutar de los bienes del de *cujus*, y que van en relación a su lazos familiares y consanguíneo principalmente, así como la dependencia económica y obligación de velar por el sostenimiento, la ayuda y la educación.

Por otra parte par Arce y Cervantes *"es la que defere por ministerio de la ley cuando falta o no puede cumplirse la voluntad del testamentaria del autor de la sucesión"*⁵¹.

Esta figura viene en forma práctica a suplir a la sucesión testamentaria, que ya hemos estudiado anteriormente. Es decir en caso de que no se existan elementos para celebrarse la testamentaria, o bien este viciada o imperfecta por determinadas situación, entrará en ese momento la figura en estudio.

⁵⁰ GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. "El Patrimonio", 4a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1993. Pág. 561.

⁵¹ ARCE Y CERVANTES, José. "De las Sucesiones". 1a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1983. Pág. 149.

Rafael de Pina define de forma muy similar a la Sucesión Legítima que Arce y Cervantes, señalando que es *"la que se defiere por ministerio de la ley y cuando concurren los presupuestos establecidos al efecto."*⁵²

Es importante mencionar que en la sucesión legítima al especificarse por disposición de ley qué personas pueden ser herederos, se trata de suponer a quienes debe dejar dichos bienes, quienes pueden tener (hablando en términos de justicia y equidad) mejor y anterior derechos sobre los bienes, principalmente por lazos familiares.

2.2.1. CAUSAS DE APERTURA DE LA SUCESION INTESTADA.

La sucesión intestamentaria o también llamada legítima, esta última denominación es debido a que la ley les otorga a los sucesores el carácter de heredero, es decir los legítima; se realiza de acuerdo al Código Civil bajo los siguientes supuestos:

Esta forma de sucesión *"mortis causa"* es muy similar a la regulada por la Ley Federal del Trabajo, pues en ninguna interviene la voluntad del autor de la sucesión y la ley suple esa voluntad con una enumeración de las personas que de acuerdo a la ley, tienen derecho a heredar, para el Código Civil, son. *"Los descendientes, cónyuges, ascendientes, parientes colaterales dentro del cuarto grado, la concubina o el concubinario y aún la beneficencia pública"*.

⁵² DE PINA, Rafael. *"Derecho Civil Mexicano"*, Vol. II. 13a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992. Pág. 371.

La Sucesión Legítima tendrá lugar en las siguientes situaciones:

I).- Cuando no hay testamento.

Este es el acontecimiento que se presenta con más frecuencia, tan es así que es la razón por la que recibe su nombre este tipo de sucesión. La ley suple la voluntad del difunto en caso de no haya expresado por medio de testamento quienes pretendía que fueran sus herederos.

De lo anterior podemos concluir que el Código Civil, brinda más importancia a la sucesión testamentaria, que a la legítima o intestamentaria, prefiriendo antes que la ley, la voluntad del testador.

II).- Cuando el testamento que otorgó el difunto es nulo o perdió su validez.

La figura de nulidad ya ha sido estudiada anteriormente, por lo que de acuerdo a lo anotado, si el testamento es declarado nulo, los bienes del de *cujus* se tendrán que transmitir mediante sucesión legítima.

III).- Cuando el testador no dispuso de todos sus bienes.

Esta forma de sucesión legítima se da aún cuando el difundo haya dejado testamento, pero en el mismo no incluyó la totalidad de sus bienes. En este caso se abrirá la sucesión intestamentaria para los bienes que no quedaron comprendidos.

IV).- Cuando el heredero; muere antes del testador, repudia la Herencia, o bien es incapaz de heredar.

Lo anterior, si no se nombró en el testamento o en otro posterior un substituto.

Como vemos, es este tipo de sucesión la que recogió la disciplina jurídica laboral, más adelante volveremos a tocar este punto.

2.3. PROCEDIMIENTO.

El proceso sucesorio civil, es igual en general tanto testamentario como intestamentaria o legal, difieren tan sólo en el inicio del mismo,

El proceso o juicio testamentario "es el *"conjunto de actos procesales, que integran diversas pero relacionadas secciones, que tienen como finalidad dar debido cumplimiento a las deudas del testador; y, dar también, equitativa y legal distribución a las deudas del testador; y dar también, equitativa y legal distribución a los herederos y legatarios de los bienes sobrantes del patrimonio del autor de la sucesión, conforme al testamento y disposiciones legales."*⁵³

Por una parte, *"el juicio intestamentario, es el que se tiene que tramitar, cuando ha fallecido el autor de la sucesión sin dejar formulado testamento, o queda su sucesión comprendida dentro de los supuestos legales previstos por el Código Civil."*⁵⁴

Es un juicio universal, es decir acumula la totalidad de los bienes del de cujus, acciones, derechos, e incluso pasivos y obligaciones.

El juicio sucesorio tanto testamentario como legítimo se encuentra integrado por cuatro periodos:

⁵³ OBREGON HEREDIA, Jorge. "Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal". 10a. ed. Actualizada. México, 1993. Pág. 444.

⁵⁴ Ob. cit. pág. 447.

I).- Aseguramiento de Bienes. (Sucesión)

En esta parte se presentará el testamento en caso de sucesión testamentaria, o se denunciará el intestado. Asimismo se convocará a todas las personas que se crean con derecho a heredar.

Para el caso de Sucesión Testamentaria, se dictará sobre la validez del testamento, la capacidad legal para heredar y preferencia de derechos tanto para los herederos como para los acreedores de la sucesión, o incluso de los propios herederos.

Así también, se nombrará al albacea, y se aceptará por éste el cargo del mismo en caso de sucesión intestada, o en caso de que en el testamento no se haya señalado, pudiendo ser cualquiera de los herederos o tercera persona.

En caso de que ya se haya señalado al albacea en el testamento, solamente se aceptará el cargo.

Todo lo anterior durante la celebración de una junta denominada de herederos.

II).- Formación de Inventario.

Se elaborarán como una relación ordenada de los bienes, derechos y obligaciones del autor de la sucesión, así como el avalúo de los mismos; pudiendo ser hecho por un interventor, un notario o el albacea; así como la aprobación de los mismos por parte del juez.

III).- Formulación y Aprobación de Cuentas de los Interventores y Albaceas.(Administración)

En general se trata del manejo de los bienes materia de la sucesión, de la cual se encargará principalmente el albacea, o en su defecto, tendrá la obligación de vigilar (quien la tenga), la buena administración de los mismos.

También en esta parte se entregarán al juez, los resultados que se han obtenidos, de dicha administración.

IV).- División y Adjudicación de los bienes. (Liquidación y Partición de la Herencia)

En esta parte el albacea presentará el proyecto de como quedarán repartidos los bienes, así como que herederos serán adjudicatarios. Este proyecto deberá ser aprobado tanto por el juez, como por los herederos.

Una vez aprobado, se procederá a la partición del patrimonio del de *cujus* y a la transmisión del mismo a los herederos, es decir la adjudicación, mediante escritura pública.

De lo antes analizado, podemos concluir que el derecho sucesorio civil trata de salvaguardar los derechos de los herederos y de que efectivamente le sea entregado el patrimonio del difunto a las personas que el designó, o en su defecto, a las que la ley considere tienen el derecho de obtenerlo.

El problema se presenta, cuando en algunos casos los juicios se ven retardados por causas particulares de los herederos, llegando al caso de los juicios, pueden pasar incluso años para que los herederos puedan obtener la adjudicación de la masa hereditaria.

Tampoco podemos pasar por alto otro aspecto de gran importancia práctica en este tipo de situaciones, que es el costo que implica el seguimiento de estos juicios, problema que ha ocasionado que muchas personas tengan la posesión irregular de muchos bienes, pues al morir el propietario de éstos bienes, sus sucesores tan sólo toma posesión de los mismos, estando así en un estado de inseguridad constante, pues en cualquier momento pueden ser desposeídos.

Por el contrario si nos ubicamos en al ámbito laboral, la situación es exactamente distinta, los juicios son muy sencillos, ágiles y de adjudicación pronta, aspecto que es digno de alabarse, pero también hay que aceptar que tiene muchas deficiencias y lagunas ocasionando aquí inseguridad completa al momento de la entrega de las prestaciones.

Nuestra propuesta sobre el particular, es tratar de tomar una aspecto medio de los dos procedimientos, tanto laboral como civil, para así logran proteger por un lado la virtual entrega del patrimonio a las personas que realmente deben obtenerlas y por otra parte tratar de agilizar el procedimiento, evitando viejos vicios y trámites innecesarios que sólo provocan mayor costo y tiempo.

Este aspecto creemos de gran relevancia, por lo que lo trataremos más ampliamente en los siguientes capítulos.

La Sucesión Testamentaria es la figura que actualmente no permite la legislación laboral, pues la Sucesión Intestamentaria se encuentra regulada de una forma muy similar en el Derecho Civil y en el Derecho del Trabajo, por lo que hace al principio de seguridad ó protección de la familia y dependencia económica se refiere.

El problema radica en que en la Ley Federal del Trabajo, deja fuera toda posibilidad de que sea el trabajador quien señale qué personas van a ser herederos de sus prestaciones, por medio de testamento o cualquier otra forma de manifestación de la voluntad; alegando el principio de protección de la familia y la clase social trabajadora, siendo que como hemos expuesto a lo largo de este capítulo, al permitir incluir en un testamento dentro de la masa hereditaria las prestaciones de carácter laboral, quedarían protegidos igualmente, los derechos individuales de los trabajadores al tener la posibilidad de designar a sus herederos que han de disfrutar sus prestaciones pendientes de cubrirse en vida, y los derechos de la familia del propio trabajador, pues también en materia civil se protege a la célula de la sociedad, regulado específicamente en la figura del testamento inoficioso.

CAPITULO TERCERO

EL DERECHO SUCESORIO LABORAL EN LA LEGISLACION MEXICANA

En el presente capítulo, trataremos de mostrar como se encuentra regulado la sucesión "*mortis causa*" en el Derecho del Trabajo, tanto desde el punto de vista doctrinal como el legal; también analizaremos la evolución que ha sufrido el trámite sucesorio desde sus inicios hasta la última modificación que se ha dado en la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo vigente, en gran medida cumple con su función de "*apoyar el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores*"⁵⁵; sin negar que falta mucho por regular y por mejorar, situaciones en particular del tema de nuestra tesis que es el Derecho Sucesorio Laboral, carencias que en el transcurso del presente capítulo iremos señalando y analizando.

También estudiaremos las principales leyes reglamentarias que existen en materia de Seguridad Social; que son propiamente la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, apuntando como regulan al Derecho Sucesorio ó también llamado Derecho de los Beneficiarios.

Por otra parte, mencionaremos las limitaciones que tiene la reglamentación laboral, por lo que hace a la muerte de un trabajador y sus repercusiones en cuanto a las prestaciones a suceder a sus herederos, legatarios o beneficiarios.

⁵⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", 6a. ed. Corregida, Ed. Porrúa, S.A., México, 1981. Pág. 191.

Cabe señalar, que la Ley Federal del Trabajo sólo contempla y regula la muerte de un trabajador, como consecuencia de un riesgo de trabajo, dejando fuera de contexto la hipótesis de la muerte de trabajador como consecuencia de una causa no considerada como riesgo de trabajo.

Asimismo haremos mención de la importancia y relevancia social que puede llegar a tener el Derecho Sucesorio Laboral y la necesidad de que, como Derecho Social, atienda siempre a las necesidades actuales de las personas más necesitadas y desprotegidas.

Creemos que el tema a desarrollar en éste capítulo es de los más importantes de la presente tesis, pues es el punto de partida para expresar nuestra propuesta para dar una posible solución a la problemática que tienen las personas que se ven desprotegidas al momento de morir el trabajador situación que se agrava cuando el trabajador es el principal sostén económico de una familia.

3.1. APUNTE HISTORICO DE DERECHO SUCESORIO LABORAL EN LA LEGISLACION NACIONAL.

Bastante pobre ha sido la regulación de la figura de la sucesión, en la legislación laboral mexicana. En un estudio cronológico que hicimos, encontramos que solamente se han decretado diversas disposiciones tendientes a la protección de los trabajadores en cuanto a riesgos de trabajo; es decir se han dictado normas para evitar la muerte de los obreros por las condiciones peligrosas en que se encontraban algunos de ellos en particular, pero nada o muy poco se ha reglamentado respecto de la sucesión "*mortis causa*" de un trabajador.

Desde las Leyes de Indias, encontramos diversas normas que regulaban los trabajos en las minas, también que el trabajo de las mujeres fuera compatible con su sexo, atención especial en talleres e instalaciones peligrosas, insalubres e incómodas, que pudiesen tener riesgos en el desarrollo del trabajo.

En realidad no se contaba con ninguna seguridad o protección, en caso de que dichos riesgos de trabajo llevaran a la muerte al trabajador, tan sólo se dieron a la tarea de tratar de evitar que eso sucediera.

Durante más de doscientos años, ni siquiera se planteó la posibilidad de que se les indemnizaran a los familiares de los trabajadores, en caso de que estos últimos murieran por causa o con motivo de su trabajo.

Aún y cuando en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que es considerada como la primera Constitución del mundo que plasmó garantías para las clases socialmente desprotegidas, se estableció la figura del riesgo de trabajo y una indemnización para los beneficiarios del trabajador fallecido a consecuencia de un riesgo laboral; en ella no se contempló la hipótesis del procedimiento a seguir para entregar las prestaciones pendientes de proporcionar a un trabajador cuando éste fallece, por ejemplo, salario, prima de antigüedad, vacaciones, etc.

Fue hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuando se reglamenta la indemnización a los familiares o personas que dependían económicamente del trabajador, para el caso de que éste muriera por algún riesgo propio de su trabajo, así como el procedimiento para designar quienes serían los beneficiarios de dicha indemnización, pero no se contempló el caso de que existieran prestaciones pendientes de entregarse al trabajador, quedando una laguna legal en éste particular, provocando un desamparo a todas las personas que se veían en el caso de que moría el único sostén económico de la familia

Esta situación que a la fecha se da constantemente, hace cien años o más era mucho más cotidiana, pues de acuerdo a la cultura e idiosincrasia de los mexicanos no se acostumbraba que las mujeres trabajaran, por lo que en caso de que el padre de familia muriera y los hijos que frecuentemente eran bastantes, no tenían edad suficiente para ser económicamente activos, quedaban en total desamparo, ocasionando serios problemas tanto familiares como sociales.

No con esto queremos restar reconocimiento a la Ley de 1931, que fue de vital importancia para la protección de los trabajadores y que enseguida analizaremos.

3.1.1. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal de Trabajo de 1931, por lo que hace a los riesgos de trabajo y en general toda la relación obrero-patronal, es uno de los mayores logros alcanzados por nuestra sociedad, ya que fue la primera ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución.

Aunque anterior a la Ley en comento, ya existían algunas regulaciones tendientes a la protección de los trabajadores en cuestiones de seguridad, salubridad y comodidad, no se había logrado una ley tendiente al cumplimiento obligatorio de todas las cuestiones laborales en nuestro país.

Por lo que hace a nuestro tema de tesis, se dio la reglamentación para el caso de que un trabajador falleciera como consecuencia de un riesgo de trabajo, en cuanto al pago de una suma de dinero, a aquellas personas que la ley considera, en relación a su dependencia económica con el trabajador y su parentesco, debieran ser beneficiarios de esa cantidad monetaria o también denominada indemnización.

Ciertamente debemos aceptar el avance y beneficio que se obtuvo con la promulgación de ésta ley, pero también es necesario remarcar que en este cuerpo legal no regularon, la sucesión o transmisión de aquellas prestaciones que quedaron pendientes de entregarse al trabajador y que éste haya muerto por causa ajena al trabajo efectuado.

Por otra parte, del análisis de dicha Ley Federal del Trabajo, podemos notar que una de las características de esta Ley, es la implantación de la dependencia económica como norma base para determinar los beneficiarios en caso de muerte del trabajador por riesgo o accidente de trabajo.

La anterior reglamentación marca una diferencia con el derecho civil, a excepción de la figura del testamento inoficioso, que ya se analizó en el segundo capítulo, se afirma lo anterior ya que en el Derecho Sucesorio Civil, se toma como base para su criterio de selección de herederos la relación familiar y en el Derecho Laboral, la dependencia económica, cuestión que si prevé la inoficiosidad de una disposición testamentaria.

Asimismo es importante aclarar que los legisladores de este ordenamiento contemplaron la idea de que la regulación en cuanto a Seguridad Social, debería ser transitoria, pues quien se debería encargar de todos estos aspectos sería la Ley del Seguro Social, ordenamiento que para ese entonces se encontraba en proyecto y que no se vería materializado sino hasta el año de 1942.

En relación con lo anterior, creemos que no es del todo correcta la apreciación hecha por los legisladores, ya que aún cuando es cierto que la Ley del Seguro Social, tiene que regular de manera amplia y detallada todos estos aspectos ya comentados (y que de hecho lo hace), la Ley Federal del Trabajo no puede ver limitada la importancia social que tiene; y debería contener preceptos que sirvieran como base sólida y real, para las disposiciones que existen en materia laboral, y no como hasta la fecha ha ocurrido que nos encontramos con una laguna del derecho por lo que hace a la muerte de un trabajador y la designación de beneficiarios para las prestaciones pendientes de entregársele al trabajador.

3.1.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

Por lo que hace a la sucesión "*mortis causa*", la Ley Federal del Trabajo de 1970 no tuvo grandes modificaciones respecto de la Ley de 1931, de hecho conservó los mismos principio.

Sobre el particular, es importante señalar que en la reformas que se dieron dentro de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, no existió ninguna modificación sobre el procedimiento para designar beneficiarios, ni por riesgo de trabajo, ni por muerte natural.

A continuación nos permitimos efectuar un análisis comparativo de los artículos más importantes de nuestro tema entre la Ley de 1931 y la de 1970:

1).- Indemnización en caso de muerte derivada de un riesgo de trabajo.

a).- Ley de 1931. (Artículos 296 y 298)

1).- Un mes de sueldo por gastos funerarios.

2).- Seiscientos doce días de salario.

b).- Ley actual. (Artículo 500)

1).- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.

2).- Setecientos treinta días de salario.

Como podemos observar en este rubro no hubo un cambio radical, aunque debemos aceptar que existió una mejoría económica, ya que aumentan la indemnización 118 días más, que honestamente no consideramos que les sea a los beneficiarios de los trabajadores de gran ayuda, así como el doble por conceptos de gastos funerarios.

II).- Quienes lo reciben.

a).- Ley de 1931. (Artículo 297)

1).- La esposa, hijos legítimos o naturales (menores de 16 años) y los padres por partes iguales, a menos que no dependieran económicamente del trabajador.

2).- Las personas que dependían del trabajador.

b).- La Ley Actual. (Artículo 501)

1).- La viuda o el viudo que dependa económicamente (incapacidad del 50%), hijos (menores de 16 años) o más si son incapaces (en un 50%).

2).- Los padres si dependen económicamente.

3).- Concubina (aquí no señala incapacidad o dependencia económica)

4).- Las personas que dependían económicamente.

5).- El Instituto Mexicano del Seguro Social.

Debemos comentar que dentro de los logros que se obtuvo, es importante señalar la inclusión de la o las concubinas, ya que es una muestra de que la Nueva Ley Federal del Trabajo se encuentra interesada en regular efectivamente los problemas o situaciones reales del trabajador, siendo una de éstas la figura del concubinato, que aún y cuando la ley reconoce el carácter e importancia del matrimonio como parte medular de la familia, no puede dejar de lado una situación que se da constantemente en la sociedad.

Otro avance que representa la Ley Federal del Trabajo de 1970, es incorporar el Instituto Mexicano del Seguro Social, como beneficiario de la indemnización en caso de que no exista persona que tenga derecho a la misma.

Sobre este particular, debemos hacer mención que si bien reconocemos la importancia y necesidad de la existencia de una Institución de tal magnitud como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social, no estamos de acuerdo en que sea ésta misma Institución la que otorgue a los beneficiarios las prestaciones, la que designen quienes pueden ser beneficiarios y ser la última beneficiaria en caso de que no existan otros o que si existen probables beneficiarios no cumplan con los requisitos para obtener tal carácter, ya que se prestaría a ser parcial en sus decisiones.

Por otra parte, la Ley Federal de 1970 tampoco regula la transmisión de las prestaciones que no se le entregaron al trabajador y que ya le pertenecían, en caso de muerte del trabajador sin que haya sido consecuencia de un riesgo o accidente de trabajo.

3.2. FUNDAMENTO LEGAL.

Una vez expresados los antecedentes históricos de la figura central de éste trabajo, pasamos ahora al análisis de sus fundamentos tanto constitucionales como legales.

La base constitucional de una indemnización por muerte del trabajador, lo encontramos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, propiamente en la fracción XIV que a la letra dice:

"Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario."

Esta afirmación constituye el punto de partida de éste tema, pues marca las bases para que sea regulada de manera mas amplia en las leyes reglamentarias.

De la fracción anotada con antelación podemos observar que se establece la obligación por parte del patrón, ante la muerte de un trabajador, de pagar una indemnización, en concepto de riesgo de trabajo, lo cual nos parece correcto, sin embargo, también observamos que no se contempla la situación de la transmisión a los beneficiarios de otro tipo de prestaciones.

Aún y cuando la Constitución no regule la transmisión de las prestaciones a los beneficiarios del trabajador fallecido, no existe justificación para que la ley reglamentaria no lo regule, siendo que nuestra Carta Magna es enunciativa, no limitativa, y mucho menos en perjuicio el trabajador, quien de acuerdo al espíritu de los constituyentes pertenecen a la clase que pretende proteger.

Otra cuestión a discutir, es la imposibilidad de que el trabajador decida quienes serán los beneficiarios de esa indemnización, pues esa facultad sólo la tiene la ley, situación con la que no estamos de acuerdo y que nuestra principal propuesta en el presente trabajo es que se le de al trabajador preferentemente, la libertad de señalar sus herederos, legatarios o beneficiarios, tanto de su indemnización como de aquellas prestaciones que quedaron pendientes de entregársele en vida del propio.

El problema antes mencionado también implica un posible conflicto entre Autoridades Jurisdiccionales; en concreto, entre la Junta de Conciliación y Arbitraje y él o los Juzgados Familiares que conozcan del procedimiento sucesorio en cuestión; afortunadamente, aún y cuando no es muy correcta la hipótesis de solución a la problemática señalada, el artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo indica que será la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien decida un conflicto competencial de la naturaleza y características antes anotadas.

3.2.1. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Derecho Sucesorio Laboral, tema central de nuestro trabajo, se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo, del artículo 500 al 503 es decir, sólo 4 artículos de un cuerpo legal de más de mil preceptos se ocupan de esta figura, estos párrafos los iremos detallando, conforme avancemos con el desarrollo del capítulo.

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

Las cuestiones sucesorias se encuentran reguladas dentro del Título Noveno de "Riesgos de Trabajo" de la Ley Laboral, en el cual se prevé el caso de que cuando el trabajador fallezca a consecuencia de un accidente de trabajo, determinadas personas tienen derecho a recibir una suma de dinero en concepto de indemnización.

Dentro de los artículos antes mencionados, la Ley determina un orden de preferencia para el cobro de la indemnización de referencia, mismo que va encaminado a la protección de la familia así como para aquellas personas que aún cuando no tenían lazos filiales o consanguíneos, dependían económicamente del trabajador.

También someramente, se señala el procedimiento que deben seguir las personas que se encuentran como posibles beneficiarios, ante las Juntas de Conciliación, y aquellos lineamientos que deben seguir dicha Autoridad.

Es importante, por otra parte, señalar todos aquellos puntos de los cuales adolece nuestra legislación en este punto, mismos que enseguida apuntaremos y que, conforme se vaya desarrollando nuestro capítulo iremos profundizando.

1).- Solamente se encuentra regulado el caso de la muerte del trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo, dejando fuera el pago de otras prestaciones.

2).- Deja fuera completamente la posibilidad de que el trabajador designe quienes serán los beneficiarios tanto de la indemnización, como de las prestaciones pendientes de cubrirse al mismo.

3).- Existe una laguna legal en relación tanto respecto al procedimiento a seguir como la Autoridad ante la cual se seguirá aquel para el caso del pago de prestaciones pendientes de entregarse al trabajador al momento de su muerte.

4).- En consecuencia de lo anterior atendiendo al artículo 17 de la propia Ley del Trabajo, en la actualidad y por analogía se regula el trámite del procedimiento sucesorio laboral de igual forma, sea por riesgo de trabajo o no, así como para las prestaciones pendientes de entrega.

3.2.2. OTRAS DISPOSICIONES LEGALES AL RESPECTO.

La mayoría de las leyes que se encargan de fijar los lineamientos para el desarrollo de un trabajo en cualquier ámbito, regulan también la forma de transmitir las prestaciones a los beneficiarios de un trabajador en caso de la muerte de éste último.

Creemos esencial señalar cuando menos las leyes reglamentarias de mayor importancia por lo que a materia laboral se refiere. No por esto desconocemos el gran papel que juegan dentro de nuestro mundo jurídico, otras leyes que omitiremos en el presente trabajo por no ser propias de la naturaleza del mismo.

3.2.2.1. LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Dentro de esta Ley se encuentra mejor regulado el Derecho Sucesorio Laboral, aún cuando debemos resaltar su importancia social que tiene, no podemos dejar de manifestar que cuenta con ciertas omisiones que para nuestro trabajo son de gran importancia.

Dentro del Capítulo Tercero de esta codificación, se encuentra regulada aquella muerte que el trabajador sufre como consecuencia de un riesgo de trabajo, definiendo éste último en tres ocasiones:

1).- *"Accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio con motivo de trabajo."* (Artículo 48).

2).- *"Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata ó posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente."* (Artículo 49, Primer Párrafo).

3).- *"El que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio, al lugar de trabajo o de este a aquel"*. (Artículo 49, Segundo Párrafo).

Para efecto de nuestra tesis, dicho accidente deberá traer como consecuencia la muerte del trabajador.

Para los casos anteriores, la Ley otorga una suma de dos meses de Salario Mínimo General Vigente para el Distrito Federal; para gastos de funeral.

También fija una pensión que varía del 20% al 40% de lo que recibiría el asegurado en caso de incapacidad permanente total, esto es del 70% de su salario.

Las personas que tienen derecho a recibir pensión son:

- 1).- La viuda del asegurado, o a falta de ésta, la concubina.
- 2).- Igualmente el viudo de la asegurada.
- 3).- Los hijos.

La Ley establece que las tres personas antes mencionadas, tendrán el carácter de beneficiarios si se encuentran incapacitados totalmente.

En realidad no entendemos que pretende decir la ley, con el señalamiento anterior, si es incapacidad física, económica, legal; pretendemos creer que se trata de incapacidad física, aunque en ninguna parte de la ley señala nada expreso.

Quedan exceptuados de esta "*total incapacidad*":

- 1).- Los hijos menores de 16 años.
- 2).- Los hijos mayores de 16 años, pero hasta 25 años que se encuentren estudiando.

Por otra parte, para el caso de que el trabajador no tuviera esposa, concubina o bien hijos, los ascendientes tendrán derecho a la pensión.

Igualmente los pensionados tienen derecho a recibir aguinaldo y 3 meses de pensión al término de la misma.

Algo que creemos importante señalar, es que no contemplan la figura del concubinario, es decir, protegen mediante pensión a la concubina del trabajador, pero en ningún momento señalan el caso de concubinario de la trabajadora. Consideramos lo anterior anticonstitucional, ya que de acuerdo al artículo cuarto de nuestra carta magna, el hombre y la mujer son iguales ante la ley no endentemos, en consecuencia, el porqué de la disposición establecida en la Ley del Seguro Social, en su artículo 72.

Es importante mencionar nuevamente que ni la Ley Federal del Trabajo, ni la del Seguro Social, regulan la transmisión de las prestaciones que quedaron pendientes de entregarse al trabajador fallecido, cuando dicha muerte no se derivó de un accidente de trabajo.

El Capítulo V de esta ley se divide en cinco secciones que son Generalidades, Seguro de Invalidez, de Vejez, de Cesantía en Edad Avanzada y de Muerte; en la Sección Quinta "*del Seguro por Muerte*", se establece que, para el caso de que un trabajador muera los conceptos arriba señalados tienen derecho los beneficiarios a un porcentaje de lo que se otorgaría por pensión para los casos descritos específicamente.

1).- A la esposa o concubina, el 90% ó en su caso el esposo que estuviese totalmente incapacitado.

Aquí queremos reiterar nuestra postura al rechazar la diferencia que hacen en la presente ley entre sexos diferentes. Seguimos sin entender la razón legal para que a la esposa no le pidan ningún requisito para tener derecho a recibir un pensión y caso contrario para el esposo que necesita estar totalmente incapacitado.

Por otra parte, le otorga también el derecho a la concubina y a la parte masculina del concubinato lo desconoce completamente.

2).- Para el caso de los hijos, otorga el 20% a cada uno de la pensión que al asegurado le hubiera correspondido.

Los requisitos, condiciones y limitaciones, son iguales a las señaladas en el caso de riesgo de trabajo.

3).- Para el caso de que trabajador ó trabajadora, no tuviera esposa, concubina, ni hijos, cada uno de los ascendientes tendrán derecho a disfrutar del 20% de la pensión que le hubiera correspondido al asegurado.

Cabe señalar que adicionalmente a todo lo comentado, los beneficiarios deben cumplir, como requisito indispensable, que se encuentren inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social como asegurados del mismo, así como que tengan determinado tiempo de estar inscritos o bien cotizar en dicho Instituto.

Es importante señalar que a diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, no contempla ni protege a las personas que aún cuando no tenía lazos filiales, ni consanguíneos, sí dependían económicamente de él.

Otro punto a resaltar es que la Ley del Seguro Social, no establece la oportunidad al asegurado de designar qué personas y en qué porcentaje podrán disfrutar de la pensión.

En conclusión debemos señalar la gran importancia que tiene la Ley del Seguro Social, para nuestra sociedad ya que es, después de la Ley Federal del Trabajo, la de mayor trascendencia, pues regula la Institución de Seguridad Social más grande quizá de América Latina, el Instituto Mexicano del Seguro Social y su intervención en las cuestiones sucesorias de los trabajadores.

Tampoco podemos dejar de comentar que la idea de los legisladores es que la ley en estudio vaya paulatinamente supliendo a la Ley Federal del Trabajo por lo que se refiere a riesgos de trabajo y por supuesto a la Seguridad Social.

3.2.2.2. LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

Dentro de esta Ley que, como su nombre lo indica, regula cuestiones, de Seguridad Social, derivadas de las relaciones laborales entre las dependencias de gobierno y sus trabajadores; se contemplan los casos en que un trabajador fallece, las consecuencias que esto acarrea, así como las obligaciones del Instituto en esos supuestos.

Del análisis de la ley del I.S.S.T.E., observamos que ésta también otorga derechos a los beneficiarios de los trabajadores que mueren como consecuencia de un riesgo de trabajo.

Esta Ley conceptúa al "riesgo de trabajo" exactamente igual que la Ley del Seguro Social, situación que encontramos oportuna al unificar criterios.

Por otro lado, para el caso de que un trabajador fallezca como consecuencia de un riesgo de trabajo, esta ley otorga el 100% del salario que percibía el trabajador al momento de fallecer a sus beneficiarios por concepto de pensión. En esta hipótesis se otorga mayor porcentaje de pensión a los beneficiarios que la Ley del Seguro Social.

Este cuerpo legal señala, en su artículo 5o., quienes son reconocidos como familiares derechohabientes, enumerándolos en este orden:

1).- Esposa ó concubina.

2).- Hijos menores de 18 años o mayores, se encuentran incapacitados física o psíquicamente ó hasta 25 años si se encuentran estudiando.

3).- Esposo ó concubinario si tiene más de 55 años de edad y dependa económicamente de la trabajadora fallecida.

4).- Los ascendientes, si dependían económicamente del trabajador. (Artículo 41).

Aquí una vez más notamos lo que ya se nos está haciendo común o hasta normal, la diferencia que se marca entre sexos; para ser considerada por ésta Ley como beneficiaria, la esposa o bien concubina, no necesita otra cosa más que serlo; pero en cambio para el caso de los hombres la situación se complica más, y esto es que se deben tener 55 años cumplidos y que demuestren que dependían económicamente de la trabajadora.

Por el contrario aquí la ley en su artículo 54, señala que para que los familiares tengan derecho a disfrutar de la pensión que les corresponde como beneficiarios del trabajador, deberán de cubrir cualquier adeudo que pudiera tener pendiente el trabajador y que al momento de fallecer no cubría totalmente. Esta situación la consideramos completamente injusta por dos situaciones:

1).- Si el deudor contrajo adeudos con el I.S.S.S.T.E., es que seguramente se encontraba en una situación económicamente limitada en el mejor de los casos, y por consecuencia sus beneficiarios que se supone dependen de él también lo estarían al exigir el cumplimiento de la obligación crediticia a los beneficiarios como requisito indispensable para estar en posibilidad de disfrutar la

pensión, los orillan a que simplemente nunca acudan al I.S.S.S.T.E. a exigir lo que por derecho les corresponde, ocasionándoles problemas económicos aún mas fuertes, ya que ahora no contarán con el único o más importante ingreso monetario del núcleo familiar.

2).- Desde otro punto de vista, también nos parece injusto que "se hereden" las deudas del trabajador, ya que puede darse el caso que incluso dichos créditos no los hayan disfrutados sus familiares o beneficiarios, sino terceras personas ajenas, incluso que hayan desconocido del adeudo que mantenía el trabajador.

Es una forma de convertir, viéndolo civilistamente o mercantilistamente a los familiares ó beneficiarios, en obligados solidarios, situación que si nos ponemos a analizar más a fondo, podría ser ilegal.

Asimismo la presente ley dentro de la Sección Quinta, que regula la Pensión por causa de muerte, no originada por riesgo de trabajo, prevé la pensión a los beneficiarios del trabajador del 100% del salario que éste último recibía, en caso de que éste haya estado prestando sus servicios al I.S.S.S.T.E. por más de 15 años o que el mismo haya tenido más de 60 años al momento de su muerte y 10 años laborando en el Instituto.

Las personas que tienen derecho a ésta pensión son:

- 1).- La esposa.
- 2).- Los hijos, con las mismas limitaciones que en las señaladas en caso de muerte por riesgo de trabajo.
- 3).- La concubina.

4).- El esposo siempre y cuando tenga más de 50 años, que se encuentre incapacitado para trabajar y que dependiera económicamente de la trabajadora.

No queremos ser insidiosos, ya que está por demás volver a señalar nuestra inconformidad por la diferencia que hacen entre sexos.

5).- Los hijos adoptivos. Siempre que la adopción haya sido hecha por el trabajador antes de cumplir 55 años.

6).- La esposa divorciada del trabajador, siempre y cuando no haya una ulterior esposa y la primera recibiera pensión alimenticia.

También señala que para el caso de que aparecieran otros beneficiarios, se les hará extensiva la pensión, a partir de la fecha de la reclamación, pero no antes. Siempre y cuando exista sentencia ejecutoriada. (Artículo 77).

Igualmente dentro de la propia ley en el artículo 52, enuncia algo que consideramos importante dejar señalado, esto es que tanto la edad como el parentesco se acreditará conforme a la legislación civil y la dependencia económica mediante testimoniales, siendo importante dejarlo claro desde ahora, para el momento de analizar el procedimiento.

Por último dentro del estudio de la presente ley encontramos que señalan el término de 5 años para que prescriba cualquier acción que pudiesen tener los familiares y beneficiarios respecto al tema en comento.

3.3. LA SUCESION LABORAL.

A nuestro criterio la Sucesión Laboral, en sentido estricto, es la transmisión de las prestaciones de carácter eminentemente económico que quedaron pendientes de cubrirse al trabajador que ha fallecido, incluyéndose cualquier tipo de indemnización.

Esa transmisión se deberá hacer a los beneficiarios de dicho trabajador, corriendo a cargo la entrega de las prestaciones al patrón, a la Institución de Seguridad Social, o en caso de que exista controversia a las autoridades competentes que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero no sólo comprende la sucesión laboral la transmisión de prestaciones económicas (es decir dinero), sino también la transmisión de los derechos que se traducen en acciones que se encuentren pendientes de hacer valer y que el trabajador no las haya ejercido o bien se hayan ya iniciado y no estén concluidas o agotadas.

El Profesor José Dávalos en su libro de Derecho del Trabajo I, señala que *"la sucesión laboral, implica la transmisión de derechos de una persona a otra, y operará siempre y cuando dichos derechos sean impersonales, pues en caso contrario no se daría la sucesión."*⁵⁶

Como podemos observar, el campo de la Sucesión Laboral es muy limitada, ya que únicamente podrán transmitirse los siguiente:

1).- Aquellas prestaciones que quedaron pendientes de pagarle o entregarle al trabajador. Dichas prestaciones se traducen en aguinaldo, prima vacacional, indemnización, etc.

⁵⁶ DAVALOS, José. "Derecho del Trabajo I". 3a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1990. Pág. 416.

En este caso opera eficazmente la transmisión, es decir la sustitución del titular de dichas prestaciones; ya que originalmente pertenecen al trabajador fallecido, pero debido a que al morir es imposible entregárselo, se buscan personas que en materia laboral los denominan beneficiarios, aunque creemos que son verdaderos sucesores y herederos, que tienen derecho por múltiples situaciones a que sean transmitidas dichas prestaciones que siempre serán de carácter económico o monetario.

2).- Las acciones que se encontraban ejercitando, pueden los beneficiarios-herederos continuarlas, o en su defecto, las acciones a que tenía derecho el trabajador fallecido no pudo ejercitar, las personales que sean declaradas beneficiarios pueden iniciarlas.

Obviamente estamos hablando de acciones de carácter meramente laboral, como es el reclamo por despido injustificado.

Igualmente la continuación o iniciación de las acciones serán únicamente de contenido patrimonial y no personal, pues éstas últimas se extinguen con la muerte del trabajador.

3).- Otra prestación que tienen derecho a disfrutar los beneficiarios independientemente de la indemnización o pensión contenida en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, es la ayuda económica para los gastos funerarios.

Estas prestaciones se encuentran contenidas entre otras leyes en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del I.M.S.S.S. y la ley del I.S.S.S.T.E., encontrándonos que pueden considerarse beneficiarios además de herederos; ya que la pensión, la indemnización y los gastos funerarios son prestaciones o beneficios que solamente tendrán derecho hasta que el trabajador muera, nunca antes, ni por otras circunstancias; en consecuencia son prestaciones que aunque son por causa directa a la relación de trabajo; el trabajador nunca

disfrutará y nunca recibirá, por ende nunca será el titular y nunca se transmitirá, porque son beneficios que no le pertenecen, aún cuando se originen por su trabajo o desempeño.

En este caso consideramos que esa es la razón por la que la ley denomina beneficiarios a las personas que disfrutarán de las prestaciones señaladas; aunque no estamos de acuerdo con esa apreciación.

En relación con lo anterior existe otro aspecto que hemos venido desarrollando a lo largo del presente trabajo, es la imposibilidad que tiene el trabajador para designar quienes serán sus beneficiarios, (que como señalamos deberían ser herederos ó legatarios), no estando de acuerdo como lo comentamos anteriormente, pues creemos que lo más justo es que si en las prestaciones y las acciones es el trabajador el titular o en su defecto son consecuencia de su trabajo, quien mejor para tener la facultad de decidir quien o quienes deberán disfrutarlo.

Por otra parte, y para fundar nuestro criterio, el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo señala que *"los trabajadores podrán disponer libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula."*, en consecuencia si pueden disponer a su libre arbitrio de su salario, por ende también deberán tener derecho a disponer y designar libremente quienes serán sus beneficiarios, herederos ó legatarios, pues disfrutarán de las prestaciones que son consecuencia directa del trabajo.

Entonces, las disposiciones que impiden designar beneficiarios al trabajador deberán en concordancia con el artículo 98, ser nulas.

3.4. SUCESORES Y BENEFICIARIOS.

Como ya lo hemos definido en nuestro primer capítulo, el sucesor es aquella persona que toma el lugar de otra al momento de su muerte.

En materia laboral, la figura del sucesor se ve materializada en aquella persona que después de haber sido declarada por una autoridad con ese carácter, le son transmitidas aquellas sumas de dinero, que en concepto de prestaciones hubiesen quedado pendientes de ser entregadas al trabajador fallecido, o bien, por su relación consanguínea, de afinidad o de dependencia económica, tienen derecho a recibir una determinada suma de dinero, llamada pensión.

Así también sucesores serán aquellas personas que se les transmiten los derechos de ejercer acción, como si se tratara del trabajador fallecido, o en su caso de continuar con juicios o instancias que ya se hubieren iniciado.

Estas personas que en términos generales son sucesores del trabajador que falleció, son llamados en materia laboral beneficiarios.

Para Rafael de Pina, beneficiario es aquella *"persona en cuyo favor se ha constituido un seguro, pensión, renta u otro beneficio."*⁵⁷

Resulta obvio entender etimológicamente el sentido de la palabra, ya que es la persona que disfruta de los beneficios que derivados de la muerte del trabajador se otorgan.

⁵⁷ DE PINA, Rafael. "Diccionario de Derecho". 18a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992. Pág. 124.

Así mismo beneficiario *"dentro del campo de aplicación de la Seguridad Social, se designa con éste término a la persona que tiene atribuido el favor, goce y disfrute de las prestaciones concedidas por alguna Institución de previsión."*⁵⁸

En este caso no estamos de acuerdo con la última parte de la definición, toda vez de que no sólo las Instituciones de Previsión Social, son las que conceden determinadas prestaciones a los beneficiarios, pues también los patrones que no tienen asegurados a sus trabajadores tienen obligación de entregar, ya sea él o por conducto de su representante legal, lo que corresponda al o los beneficiarios determinados.

Volviendo al tema del sucesor que como lo vimos es muy similar al beneficiario, no toma la misma fuerza en materia laboral que en civil, pues en esta última rama del derecho, se deja la opción de que el difunto antes de morir señale quienes serán sus sucesores o herederos, situación tal que no opera en materia laboral.

3.4.1. EL BENEFICIARIO EN MATERIA LABORAL.

Como se apuntó en capítulos anteriores, beneficiario es *"aquella persona en cuyo favor se ha constituido un seguro, pensión, renta u otro beneficio"*⁵⁹.

Ahora bien, en nuestra disciplina jurídica tendrá el carácter de beneficiario aquel que se encuentre encuadrado dentro del artículo 501, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra establece:

⁵⁸ BAYODR, Y SERRAT. "Diccionario Laboral". Ed. Reus, S.A. España, 1969. Pág. 52.

⁵⁹ DE PINA, Rafael. "Diccionario de Derecho". 18a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992. Pág. 124.

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

Para tener una mejor concepción del artículo debemos dejar claro el concepto de indemnización.

*"La indemnización laboral podría definirse como la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador en algunos casos, ó a sus familiares, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad. La indemnización es, en el lenguaje corriente, la entrega de una suma de dinero equivalente a una parte del salario que ha devengado el trabajador"*⁶⁰.

En otras palabras, las personas que tienen derecho a recibir una suma de dinero en pago por la muerte de un trabajador ocasionado por riesgo de trabajo son:

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

De lo señalado en esta fracción se desprende que las personas que tienen preferencia para ser considerados beneficiarios y por consecuencia tienen derecho a recibir una indemnización en caso de muerte del trabajador, son la o el cónyuge y los hijos.

⁶⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. "Diccionario Jurídico Mexicano". Ed. Porrúa, S.A. y la Universidad Nacional Autónoma de México. Segunda ed. revisada y Aumentada. Tomo I-O. México, 1978. Pág. 1676.

Para el caso de la esposa supérstite, no existe mayor limitación, pero para el hombre viudo será necesario que tenga incapacidad, (queremos suponer que física) del 50% o más.

Cabe recordar que la condición para ser beneficiario para el caso de los hombres tienen un tratamiento similar tanto en la ley del I.M.S.S.S., como la del I.S.S.S.T.E., mismas que ya analizamos, por lo que reiteramos nuestro desacuerdo en dicha limitación.

Los hijos también tendrán derecho a exigir la indemnización en comento, esto sólo si tienen menos de 16 años, pues se considera que ha esa edad todavía dependen económicamente de sus padres, a mayor razonamiento ésta es la edad que el derecho laboral considera como viable para trabajar sin limitaciones ó autorizaciones.

Debemos anotar que los hijos mayores de 16 años también podrán disfrutar de la indemnización cuando tengan una incapacidad del 50% o más, hablamos de incapacidad física, pues se considera que por lo mismo no pueden mantenerse económicamente por ellos mismos.

Aquí una vez más la ley nos deja en una gran duda o laguna legal, qué tipo de incapacidad habla, creemos que es incapacidad física, si nos apegamos al derecho civil, aunque hay que señalar que nuestra Ley Federal del Trabajo no la señala en su artículo 17 como norma supletoria, ya que la misma fue modificada en 1970, desligando completamente el derecho común en su afán de mostrarse como derecho autónomo e independiente del civil.

Volviendo a nuestro tema inicial, la incapacidad será física o inclusive solvencia?, pues no hay que dejar a un lado nuestra realidad social, dentro de los 17 y 20 años la mayoría de los jóvenes no trabajan, estudian, y la ley deja fuero del beneficio de la indemnización a éstos.

Cabe señalar que incluso la Ley del Seguro Social y la del I.S.S.T.E. contemplan esta posibilidad, de que gozarán de pensión en caso de que los hijos sean estudiantes, ya que pretenden motivar la superación profesional y académica.

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

Nos parece ésta fracción muy lógica, pues si los ascendientes son de edad avanzada y el trabajador fallecido es su único sostén económico, al morir éste se quedan desprotegidos completamente; aunado a que muy difícilmente podrán trabajar para mantenerse por sí mismos.

Cabe señalar que éstas personas en caso de que el trabajador estuviera asegurado, tendrían que probar la dependencia económica ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, situación que nos parece poco equilibrada, pues como ya lo mencionamos anteriormente, sería la propia Institución de seguridad social mencionada, la que recibiría la indemnización en caso de que nadie pruebe fehacientemente el carácter de beneficiario.

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

Esta es una fracción de la cual nos causa admiración nuevamente; ¿por qué nuevamente la desigualdad entre sexos?, le otorga derecho a la concubina de disfrutar de la indemnización y al concubinario lo deja fuera completamente. Que la concubina no es capaz de sostenerse económicamente al igual que él, o bien el concubinario no tendrá al igual que la mujer de velar por sus hijos. La Constitución es muy clara en artículo tercero, ***“el hombre y la mujer son iguales ante la Ley”***.

Por otro lado, en la última parte de la fracción comentada, existe un error al señalar que serán considerados como beneficiarios aquéllas personas que permanecieron libres de matrimonio durante el concubinato, ya que evidentemente si existe matrimonio por cualquiera de las partes, ya no cabe la figura del concubinato; en todo caso será amasiato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él;

Esta fracción la creemos acertada en parte, pues es justo que si existen personas que aún cuando no tengan lazos consanguíneos o de afinidad, dependían por cualquier razón económicamente del trabajador al momento de morir, necesitarán un sustento económico.

Aquí el problema radica en que puede existir el caso de que además de que el trabajador tuviera esposa ó concubina, ascendientes ó descendientes, también hubiera personas que dependan económicamente de este; estamos hablando propiamente de la figura del amasiato, que en la realidad se da muy frecuentemente, y qué la dejan o bien lo dejan desprotegido completamente, e incluso es probable que sea la persona con quien habitada.

Esta es una de las razones por las que en el presente trabajo proponemos la posibilidad de que se le de la libertad al trabajador de designar a sus sucesores herederos o beneficiarios, pues quien mejor que él para saber quien quiere que disfrute de los beneficios de su trabajo, o quienes son las personas que más lo necesitarán, en apego al citado artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo.

No con esto pretendemos apoyar la figura del amasiato o anteponerlo al matrimonio, pero tampoco podemos dar la espalda ni al problema o irregularidad que se presenta constantemente en nuestra sociedad, ni a las personas que se encuentran inmersas en esa situación.

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

Lo anterior en virtud de que se considera una Institución de Seguridad Social, y para el caso de que el trabajador no tenga absolutamente ninguna persona con derecho a recibir las prestaciones a que tiene derecho, la Institución Social de los trabajadores por excelencia es el Seguro Social, pues es quien se encargará de que esa cantidad de dinero sea aprovechada a personas con necesidades.

3.5. PRESTACIONES DERIVADAS DE LA MUERTE DE UN TRABAJADOR.

Como ya lo hemos venido platicando a lo largo del presente capítulo, la Ley Federal del Trabajo, entrega únicamente determinadas prestaciones a aquellas personas llamadas beneficiarios de un trabajador fallecido, ya sea por riesgo de trabajo o no profesional; personas de las cuales hablamos en nuestro punto anterior.

Por otra parte cabe aclarar que la ley en comento, únicamente contempla la posibilidad de la existencia de beneficiarios en caso de muerte del trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo, así como su procedimiento para la designación de tal carácter y la entrega de las prestaciones a que tienen derecho; dejando fuera cualquier otro caso.

Comencemos con tratar de definir que son las prestaciones:

*"La palabra prestación, precisamente como el objeto de la obligación consistente en dar o hacer una cosa, es decir, como el objeto o contenido de un deber jurídico. De todo esto se le deriva un abanico de posibilidades, puesto que se le considera también como la acción o efecto de indemnizar en dinero, de resarcir en especie o de llevar a cabo un servicio. Refiriéndonos a su expresión pecuniaria, y en función de la consistencia y regularidad con que se entregue, se considera como prestación a la suma única o abono de cantidades o gratificaciones periódicas; también a la pensión que se abone durante bastante tiempo y con carácter vitalicio."*⁶¹

⁶¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. "Diccionario Jurídico Mexicano". Ed. Porrúa, S.A. y la Universidad Nacional Autónoma de México. Segunda ed. Revisada y Aumentada. Tomo P-Z. México, 1978. Pág. 2516.

En nuestra particular opinión, señalaremos que "prestación" para los beneficiarios es la obligación que tiene el patrón de entregarles una determinada suma de dinero para resarcirles la pérdida del principal sustento económico, es decir, el trabajador fallecido por un riesgo de trabajo.

*Así también, prestación "dentro del campo de aplicación de la Seguridad Social, reciben este nombre la suma dineraria, la asistencia médica, farmacéutica o de otras clases, que se percibe o disfruta por aquellas personas que causan derechos en alguna de las Instituciones de la Seguridad Social."*⁶²

Como hemos venido señalando a lo largo del presente capítulo, los beneficiarios tienen derecho a recibir sus prestaciones propias, las que por el hecho de tener el carácter de beneficiario recibirá, consistente en determinada suma de dinero, y también recibirán aquellas prestaciones que originalmente pertenecían al trabajador y debido al fallecimiento no fue posible entregárselas, situación que no sólo se presenta en caso de muerte por riesgo de trabajo, sino en muerte por cualquier otra causa y que la ley no la contempla.

3.5.1. PRESTACIONES DERIVADAS DE LA MUERTE DE UN TRABAJADOR COMO CONSECUENCIA DE UN RIESGO DE TRABAJO.

Las mismas se encuentran incluidas dentro de los siguientes artículos:

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

⁶² BAYODR. Y SERRAT. "Diccionario Laboral". Ed. Reus, S.A. España, 1969. Pág. 292.

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

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

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

Como podemos observar la ley establece prácticamente dos años de sueldo a los beneficiarios, y dos meses por gastos funerarios.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, las Leyes del I.M.S.S.S. y del I.S.S.S.T.E., establecen una determinada cantidad de dinero que se entrega por parcialidades a los beneficiarios, por un periodo mucho más largo, incluso puede ser vitalicio.

En este caso celebramos la presencia de estas dos Instituciones de Seguridad Social, ya que otorgan mayores y mejores beneficios que la propia ley del trabajo.

Por otra parte es importante señalar que dicha indemnización sólo la podrán disfrutar los beneficiarios de aquellos trabajadores que fallecieron derivados de un riesgo de trabajo.

También tienen derecho a recibir prima de antigüedad determinada en el artículo 162, el cual señala respecto de nuestro tema:

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos: Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Así mismo volvemos a reiterar que dentro de los derechos que la ley otorga al trabajador, propiamente por lo que hace a este capítulo, no contempla ninguna posibilidad de que el trabajador designe sus beneficiarios, por lo menos de acuerdo a la ley, pues como veremos más adelante, existen ya en algunos contratos colectivos la opción que planteamos en el presente trabajo.

Esta limitación creemos que los legisladores, pensaron que sería la mejor forma de que se protegiera a los beneficiarios, pero realmente a traído problemas económicos y las familias que se encuentra en estos casos, ya que muchas veces la ley o aquellas personas que se encargan de aplicarla no pueden saber tan directamente la situación en particular que viven los familiares o los dependientes económicos de los trabajadores.

Ampliando en lo anterior, en la actualidad con frecuencia existen casos en ni la esposa ni los hijos son los dependientes económicos de los trabajadores, o incluso ni siquiera habitaba con ellos.

De acuerdo al artículo 98 de la propia Ley Federal del Trabajo, se debería dejar que el trabajador designara quienes van a ser las personas beneficiadas con la indemnización, con la pensión o con las prestaciones que no le entregaron al trabajador, pues él es la persona indicada para saber que situación y que necesidades cuentan sus beneficiarios.

En caso de que no haya querido o no haya podido designar beneficiarios, entonces si que se aplique la ley pero para suplir la voluntad del trabajador de acuerdo a las normas y principio de protección a la familia, etc.

Otro punto que también queremos señalar, es que la Ley Federal del Trabajo, en el supuesto de que la muerte se derivó de una causa natural y se quedaron prestaciones de carácter económico pendiente de entregarse, siendo que justo es que también se designe beneficiarios para ésta situación.

Por la omisión anotada anteriormente, en la actualidad *"en base a que la Ley adolece de una reglamentación general para la determinación de los sucesores y beneficiarios en caso de muerte del trabajador, ya que sólo reglamenta el procedimiento si proviene de un riesgo de trabajo, es a esta regulación a la que se acudirá para determinar a los sucesores y beneficiarios en los demás supuestos de muerte de un trabajador"*⁶³

⁶³ DAVALOS, José. *"Derecho del Trabajo"*. Tomo 1, Cuarta ed. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1991. Pág. 3.

3.5.2. PRESTACIONES CONTRACTUALES.

Aún y cuando la ley no deja opción para que el trabajador pueda designar a sus beneficiarios, situación que por todo lo anteriormente expuesto lo consideramos inaceptable, existen en la actualidad Instituciones que ya han dejado de observar esa limitación.

1).- LA COMPAÑÍA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO. SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.

Al observar el Contrato Colectivo de la citada Institución, encontramos ciertas innovaciones dentro de el pago de indemnización a los beneficiarios de la muerte de un trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo.

Dentro del Capítulo Octavo, de Riesgos; en su Apartado C.- de Trabajo, Cláusula 78.-, que establece de los derechos de Indemnización, señala que en caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo, la Compañía entregará una indemnización equivalente al importe de 2,000 días de salario percibido por el trabajador, a aquellas personas que señala el artículo 501, de la Ley Federal del Trabajo y que ya hemos analizado anteriormente.

De lo arriba anotado vemos como el Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, se apega a lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, dentro de dicha cláusula 78, vemos como otorgan en su fracción V.- una *Ayuda Adicional* que nunca será inferior a N\$10,000.00, y que le da al trabajador la facultad de designar quienes serán sus beneficiarios de dicha suma; ya que muy claramente señala que será entregada "*a la persona que el propio trabajador hubiere designado como beneficiaria, expresamente para el efecto*".

A este respecto, es importante hacer mención del avance que se tiene en este contrato, pues aún y cuando se apegan a lo regulado por la Ley Federal del Trabajo, conscientes de que se necesita un cambio en el mismo y darle libertad a los trabajadores de designar ellos a sus beneficiarios, otorgan una ayuda adicional para que las personas que el trabajador considere que deberían ser sus beneficiarios y que no se encuentren señalados dentro del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, puedan contar con una suma de dinero en caso de que el trabajador fallezca.

Por último es importante hacer mención que dentro del contrato colectivo no se señala un procedimiento sumario especial para la entrega de las prestaciones a los beneficiarios, por lo que desgraciadamente, tienen que acudir ante la Junta correspondiente a defender sus derechos y reclamar la entrega de las prestaciones, ocasionando a los beneficiarios tanto gastos de abogados, así como un retraso de tiempo la entrega de la suma de dinero; aunado a los problemas y conflictos que se ocasiona con la falta de una completa regulación procedimental en materia de sucesión laboral y que mas adelante se comentará ampliamente.

**2).- PETROLEOS MEXICANOS.
SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS
DE LA REPUBLICA MEXICANA.**

Consideramos de gran importancia, hacer un breve análisis del Contrato Colectivo de Trabajo que tiene celebrado el organismo público descentralizado Petróleos Mexicanos, en virtud de que es uno de los sindicatos más fuertes del país, y el que mayores prestaciones otorga a sus trabajadores.

De lo estudiado dentro del instrumento por lo que hace a la materia de la presente tesis observamos algunas innovaciones importantes, tales como:

En la cláusula No. 105, se señalan aquellas personas que se consideran derechohabientes de los trabajadores y que al morir el trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo se consideran beneficiarios siendo los siguientes:

- a) La cónyuge o concubina del trabajador.
- b) Los hijos menores de edad ó hasta 25 años que se encuentren estudiando.
- c) Los ascendientes que dependan económicamente del trabajador.
- d) Los hermanos menores de 18 años, que dependan económicamente del trabajador.

Como podemos observar en éste contrato, tanto la cónyuge como los hijos no es necesario que dependan económicamente del trabajador, ni que se encuentren incapacitados para ser derechohabientes.

Asimismo a los hijos, igual que en la Ley del Seguro Social amplían la edad para protegerlos y brindarles beneficios, otorgando un incentivo a los hijos que se encuentran estudiando.

Por otra parte dentro del contrato colectivo en estudio, le otorgan a los beneficiarios de los trabajadores por muerte "*no profesional*" o como consecuencia de un riesgo de trabajo las siguientes prestaciones:

a) Si la muerte se deriva de un riesgo de trabajo, se pagará la cantidad equivalente a 1,600 días de salario, que hasta el día de la muerte se encontraba percibiendo, por concepto de indemnización. (Cláusula 127)

b) El pago de prima de antigüedad, que le corresponde 20 días del salario que se encontraba percibiendo al momento de su muerte por cada año laborado. (Cláusula 132)

c) Pensión post-mortem, que podrá ser de dos a siete años y del 100% al 70%, del salario que venía percibiendo al momento de su muerte. Dicha pensión será a designación del trabajador y la regla a seguir es a mayor tiempo menor porcentaje y viceversa. (Cláusula 132)

d) Seguro de vida, que se cuantificará dependiendo de la antigüedad del trabajador fallecido. (Cláusula 132)

e) Por concepto de alcances insolutos comprende, aquellas cantidades que el trabajador hubiera generado antes del fallecimiento, es decir aquellas prestaciones ya obtenidas pero no pagadas, tales como salarios devengados, aguinaldo, fondos de ahorro, o incluso aquella liquidación que no pudo cobrar por haber fallecido el trabajador. (Cláusula 132)

f) Por concepto de gastos de sepelio, para aquellos trabajadores que mueren como consecuencia de un riesgo de trabajo, la cantidad equivalente a 140 días del salario que percibía que no sea inferior a N\$5,000.00, ó en caso de que la muerte sea "no profesional", el equivalente a 125 días sin ser nunca menos de la cantidad de N\$4,500.00. (Cláusula 125)

g) La cantidad de N\$1,700.00, por concepto de traslado de cadáver al lugar de procedencia, en caso de que el trabajador haya fallecido fuera del lugar de su residencia. (Cláusula 119)

h) Atención Médica Integral, que dependerá el tiempo de dicha prestación, de acuerdo al tiempo que haya laborado el trabajador. (Cláusula 110)

En relación con lo anterior, cabe señalar que las prestaciones que se otorgan de las fracciones b), a la h), son para aquellos beneficiarios de todos los trabajadores, aunque su fallecimiento no sea como consecuencia de un riesgo de trabajo.

Asimismo para el caso de los gastos tanto de funeral como de traslado de cadáver, Petróleos Mexicanos está obligado a reembolsar a aquellas personas que fueron las que cubrieron dichos conceptos, sean familiares o no; situación que nos parece muy acertada, ya que en la actualidad existen diversos casos que el trabajador ya no vive con su esposa, ni con sus hijos y quien cubre los gastos, es su actual pareja, aún cuando legal o familiarmente no tengan ninguna relación.

Por otra parte, Pemex tiene celebrado convenio con la Aseguradora Hidalgo, S.A. de C.V., para que por conducto de ella se entreguen a los beneficiarios ciertas prestaciones tales como el pago de la prima de antigüedad, pensión post-mortem, seguro de vida, alcances insolutos y gastos de sepelio.

Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, que tiene celebrado Petróleos Mexicanos con sus trabajadores, encontramos también una innovación en la designación de beneficiarios al pactar dentro de algunas cláusulas el siguiente contenido:

a) El trabajador deberá de designar a su cónyuge e hijos, del 50% de sus prestaciones; siempre y cuando éstos dependieran del difunto, otorgando así la libertad de disponer libremente quienes serán sus beneficiarios del otro 50% restante de sus prestaciones.

b) Por otra parte para el caso de que el trabajador no tenga cónyuge, ni hijo, o si los tiene no dependen de él, el contrato colectivo otorga la facultad de disponer libremente del total de sus prestaciones. Es decir podrá elegir como beneficiario a la persona que crea más conveniente.

c) Asimismo para el caso de que no haya señalado beneficiarios el trabajador, se le entregará el 50% del total de las prestaciones al cónyuge e hijos que hubiera registrado el trabajador como derechohabientes y si después de un año no se presenta ninguna persona a reclamar el reconocimiento como beneficiario del difunto, se les entregará la suma restante a los beneficiarios originales.

d) Por último si el trabajador no señaló derechohabientes, ni beneficiarios, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiente, con fundamento en la Ley Federal del Trabajo, señalará quienes serán los beneficiarios.

Creemos que el Contrato Colectivo en comento, es un gran avance a la libertad del trabajador de designar a sus beneficiarios ya que toma varios puntos de vista y protege ciertas prioridades tales como:

a) Nunca deja desamparado al cónyuge ni a los hijos, si es que el trabajador era su sostén económico.

b) El único requisito para que el cónyuge y los hijos sean considerados como beneficiarios, es que dependan económicamente del trabajador y no como en la Ley Federal del Trabajo, que se requiere también de un porcentaje de incapacidad.

c) Otorga la facultad de decidir al trabajador sobre sus beneficiarios, sin perder de vista las obligaciones que tiene con su cónyuge e hijos, ya que al reservar el 50% de las prestaciones, asegura la entrega de una suma de dinero que puede ayudarlos a mantenerse.

d) Una de las fallas que se podrían criticar al Contrato Colectivo, es que en las disposiciones no considera a las personas que aún cuando no son familiares, dependan económicamente del trabajador y que posiblemente no designó como beneficiarios.

e) Por otra parte, tampoco contempla a la concubina o concubinario, ni tampoco a los padres como aquellas personas que tienen derecho a que se reserve una parte de las prestaciones, aún y cuando dependan económicamente del trabajador.

Por todo lo anteriormente expuesto y estudiado, consideramos que el Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado por Petróleos Mexicanos con sus trabajadores, viene a revolucionar enormemente la legislación laboral por lo que hace a la sucesión de los trabajadores, ya que aún y cuando la Ley de la materia no permite al trabajador designar a sus beneficiarios, éste contrato otorga esa facultad a sus empleados, además de que les otorga mayores prestaciones que las plasmadas en la ley.

En conclusión éste es nuestro mejor ejemplo de que la Ley Federal del Trabajo necesita urgentemente una modificación a sus artículos por lo que hace al Derecho Sucesorio Laboral o como también se denomina, Derecho de los Beneficiarios, ya que otras disposiciones que deberían ser de menor importancia, están revasando sus disposiciones, situación que se da, debido a que no se mantiene a la par con las condiciones de vida que imperan actualmente.

Asimismo queremos comentar sobre el particular que al igual que el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la Compañía de Luz y Fuerza del Centro con sus trabajadores, el contrato de Petróleos Mexicanos tampoco señala un procedimiento especial para que los beneficiarios obtengan las prestaciones a que tienen derecho, únicamente para aquellas que le son entregadas por la Aseguradora Hidalgo, S.A., por lo que el resto de dichas prestaciones tendrán que acudir a la Junta Federal de Conciliación correspondiente, para reclamar que le sean reconocidos sus derechos como beneficiarios, así como para solicitar la entrega de las prestaciones que le correspondan. Lo anterior provoca que aún y cuando el Contrato Colectivo otorgue beneficios a los trabajadores, desgraciadamente tienen que iniciar un procedimiento que debido a que se encuentra mal regulado provoca grandes problemas y conflictos a los que se ven obligados a comparecer en los mismos, sin tomar en cuenta el costo que esto implica.

3.6. PROCEDIMIENTO.

El procedimiento para el reconocimiento de los beneficiarios en caso de muerte del trabajador únicamente por riesgo de trabajo, se encuentra contenido en el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, y en términos generales señala que cuando haya fallecido el trabajador, se tendrá que dar aviso a la autoridad competente, que en el caso del Distrito Federal será la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje que corresponda dependiendo de la rama industrial de que se trate; ésta se encargará de investigar quienes pueden ser los beneficiarios de las prestaciones y dará a conocer el fallecimiento del trabajador para que comparezcan las personas que tengan o crean tener derecho de recibir las prestaciones, desacuerdo a lo comentado en los puntos anteriores.

Una vez que comparezcan los posibles beneficiarios, la Junta, una vez analizada la relación que dichas personas mantenían con el trabajador, tomando en cuenta la dependencia económica y el parentesco designará quienes son las personas que tendrán derecho a recibir la indemnización y aquellas prestaciones que quedaron pendientes de entregarse al trabajador, y en que proporción, resolución misma que deberá cumplimentarla el patrón.

Como se apuntó, éste procedimiento se encuentra regulado además del señalado artículo 503, dentro de los procedimientos especiales, que son aquellos que por la propia naturaleza y contenido del reclamo, debe de efectuarse y resolverse de forma más rápida que el ordinario.

Inicia con la presentación de un escrito de aquellas personas que se consideren beneficiarios y requieran al patrón que haga entrega de las prestaciones a que tienen derecho, así como para que acudan aquellas otras personas que pudieran también tener la calidad de beneficiarios. Con éste escrito puede ofrecerse pruebas.

La Junta cita al patrón y aquellos personas que también pudieran tener derecho a las prestaciones para una Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

En dicha audiencia como su nombre lo indica, se llevará a cabo todo el procedimiento, que se iniciará procurando que las partes lleguen a un arreglo, si no se ponen de acuerdo las partes, continuarán alegando se contestará la demanda, se ofrecerán las pruebas y la Junta dictará una resolución ó laudo.

La Junta, ordenará al patrón que señale cuales eran los beneficiarios que el tenía conocimiento, de acuerdo al expediente del trabajador fallecido.

Si existe controversia en cuanto al derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia para que los mismos presenten sus pruebas, que será en un término de 15 días.

Una vez presentadas dichas pruebas que podrán ser testimoniales, documentales y aquellas que las partes consideren oportunas, la Junta dictará su resolución.

La intención de éste procedimiento es que, aún cuando sea más rápido, conserve la seguridad jurídica que requiere todo proceso, situación que no se cumple del todo, pues a nuestro criterio se observan las siguientes situaciones:

1).- En muchas ocasiones es tan acelerado el procedimiento, que deja fuera personas que también tenían derecho a disfrutar de las prestaciones, pues no se enteraron del llamado por parte de la Junta a comparecer como posibles beneficiarios.

Ante esta situación los beneficiarios que pretenden con posterioridad reclamar las prestaciones, y se enteran que ya fueron entregadas a otras personas solo tienen derecho a ejercitar la acción en contra de éstos últimos.

2).- En otros casos, los posibles herederos no se presentan al juicio, ni tampoco reclaman su derecho contra los beneficiarios designados por la Autoridad que resolvió que se entregaran las prestaciones, porque no cuentan con asesoría jurídica para reclamarla o bien en la mayoría de los casos no cuentan con los medios económicos para pagarla.

En estos casos, que son la gran mayoría prefieren perder la cantidad de dinero que también tenían derecho, lo que les ocasiona problemas económicos ya que posiblemente el trabajador fallecido era el único sustento.

3).- No se encuentra señalado dentro del procedimiento a los beneficiarios del trabajador que mueren por causa ajena a un riesgo de trabajo.

3.6.1. PRESCRIPCIÓN.

Aún y cuando ésta figura no se ubica en el ámbito procesal, si tiene repercusiones en él, por lo que se hace necesaria su definición, así la prescripción es el *"medio de adquirir bienes (positiva) o de librarse de obligaciones (negativa) mediante el transcurso del tiempo y bajo las condiciones establecidas al efecto por la ley."*⁶⁴.

Otro concepto de ésta figura legal, la da el maestro Borrell Navarro, señalando que la prescripción es la *"Institución jurídica que consiste en que por el mero transcurso del tiempo se adquieren derechos: prescripción adquisitiva o positiva, o se libera de obligaciones: prescripción extintiva o negativa. La prescripción debe formularse como excepción perentoria y deberá examinarse en el laudo que resuelve el asunto."*⁶⁵

Ahora bien, en el supuesto del cobro de las prestaciones e indemnizaciones a cubrir por muerte del trabajador, sólo puede darse la prescripción negativa, ya que en ella se libera al patrón o a la Institución de cumplir con las prestaciones reclamadas por el beneficiario, o bien conduce a la pérdida del derecho que tiene el trabajador o en este caso los beneficiarios, para ejercer acción legal ó reclamo de diversas prestaciones.

⁶⁴ DE PINA, Rafael. *"Diccionario de Derecho"*. 18a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992. Pág. 386.

⁶⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. *"Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo"*. 3a. ed. Ed. Sista. México, 1989. Pág. 503.

La prescripción de las acciones laborales opera, generalmente, según el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo en el plazo de un año; pero existe una excepción para ejercer *"las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo"*, de acuerdo al artículo 519, fracción II, que otorga una ampliación de dos años; empezando a correr desde la muerte del trabajador, o bien al día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta ó aprobado el convenio.

Cabe señalar que para el caso de que se haya dictado el laudo, la prescripción de la acción corre para aquellas personas que pudieran considerarse beneficiarios y que no fueron incluidos en el laudo o convenio. Recordemos que de acuerdo a lo anotado en el artículo 503, fracción VII, si ya se cumplió por parte del patrón, con la resolución de la Junta (laudo) o el convenio y se efectuó el pago, sólo podrán reclamar su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron, y ya no al patrón.

Por otra parte la prescripción se interrumpe de acuerdo al artículo 521 de la ley de la materia, *"por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante"* cualquier Junta de Conciliación, no importando si ésta sea competente.

Igualmente se interrumpe, si la persona a cuyo favor corre la prescripción, si le reconoce mediante hechos o actos indudables, el derecho de aquella contra quien prescribe. En este caso puede ser que el patrón o los beneficiarios, le reconozcan el derecho a otros beneficiarios.

En conclusión la prescripción para el caso de que un beneficiario del trabajador quiera reclamar su acción, cuenta de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, con un término de dos años y corre a partir de la fecha de la muerte del trabajador. Evidentemente la muerte debe ser como consecuencia de un riesgo de trabajo.

3.7. PROCEDIMIENTO ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

El procedimiento ante el Instituto Mexicano del Seguro Social para obtener la pensión ó en su caso la indemnización que por muerte no profesional o derivada de un riesgo de trabajo pueden iniciarlo las personas que se consideran beneficiarios, de acuerdo a la Ley del Seguro Social y sus reglamentos respectivos y consta de las siguientes etapas:

1).- En los casos de muerte por Riesgo de Trabajo:

1).- De acuerdo con el artículo 58, el patrón deberá y los beneficiarios podrán denunciar inmediatamente la muerte del trabajador:

a).- Al Instituto Mexicano del Seguro Social, ó

b).- A la Autoridad de Trabajo (Inspector de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social) correspondiente, (que a su vez lo trasladará al Instituto).

2).- Los familiares darán aviso al patrón dentro de las 24 horas siguientes a la que ocurra el fallecimiento; si fue al trasladarse al trabajo o a su casa, para que el patrón esté en posibilidad de avisar al Instituto.

3).- El patrón dará el aviso correspondiente a la muerte del trabajador por riesgo de trabajo, al Departamento de Riesgos Profesionales e invalidez, y a las delegaciones del mismo departamento, anexando al aviso los datos del asegurado, así como la enunciación de sus familiares, que tiene registrados como beneficiarios.

II).- Para los casos de muerte No Profesional:

1).- De acuerdo a lo anteriormente expresado para que los beneficiarios puedan reclamar la pensión contenida en el artículo 149 de la Ley del Seguro Social, como primer requisito es que la muerte del asegurado no se deba a un riesgo de trabajo.

Ahora bien, en ambos casos las personas que se consideren beneficiarios de las pensiones o bien indemnizaciones al presentarse al Instituto para reclamar las mismas, deberán proporcionar los elementos que les sean requeridos para su identificación y para determinar su vínculo familiar, documentos tales como:

- a).- Tarjeta de Afiliación.**
- b).- Comprobación del Aviso de Inscripción.**
- c).- Acta de Matrimonio.**
- d).- Acta de Nacimiento.**
- e).- Acta de Defunción.**

En el caso de los gastos de defunción, el Instituto pagará un porcentaje de la erogación a aquella persona que presente documentación que demuestre que cubrió los gastos de sepelio. Dicha persona deberá ser preferentemente familiar.

Es importante señalar que dentro de la Ley no existe ningún capítulo ó apartado específico que indique el procedimiento que se tengan que apegar los posibles beneficiarios para reclamar las prestaciones en caso de que el trabajador muera tanto por riesgo de trabajo o no profesional, tan sólo señala en el interior de diversos artículos, ambiguos lineamientos para regular dichos trámites.

Lo anterior es un problema que se agrava aún más para el caso de la muerte por enfermedad no profesional, ya que en el caso de muerte por riesgo de trabajo, se encuentra regulada en la Ley Federal del

Trabajo, que aún y cuando existe grandes lagunas y anomalías, los legisladores se han tomado a la tarea de regularla. Pero para el caso de la muerte no profesional, la Ley Federal del Trabajo, nada señala y la del Seguro Social lo hace en forma muy escueta, dejando a los beneficiarios en completo estado de indefensión al no contar con un mecanismo real que los permita defender sus derechos, a nivel ventanilla ó en los trámites administrativos, razón por la cual consideramos pertinente la propuesta de una reforma sobre este particular.

Por otra parte en caso de que el Instituto, propiamente por parte de sus empleados o funcionarios, se nieguen a entregar las prestaciones a que los beneficiarios consideran que tienen derecho, o bien, que no sean entregadas en la proporción estimada, cuenta con una instancia paralela a otorgada por la Ley Federal del Trabajo, denominado el recurso de inconformidad.

3.7.1. RECURSO DE INCONFORMIDAD.

Para una mejor comprensión de éste tema, recordamos la idea del autor Sánchez León, que sobre el particular menciona al definir el *"Derecho Procesal de la Seguridad Social, es el conjunto de normas jurídicas, que regulan los procesos en que se resuelven las litis, que se originan por una parte, entre los asegurados o sus beneficiarios con motivo de las prestaciones a su favor, que derivan de los seguros sociales que consigna la ley a virtud de la prestación de un trabajo, y por la otra, frente a organismos paraestatales que tienen la obligación de otorgar las prestaciones, resolviendo el órgano jurisdiccional, a través de un procedimiento en el que operan principios e instituciones que tienden a proteger a los asegurados y sus beneficiarios dentro del juicio"*.⁶⁶

⁶⁶ SANCHEZ LEON, Gregorio. *"Derecho Mexicano de la Seguridad Social"*. Ed. Cárdenas. México, 1987. Pág. 287.

Para el caso de que el I.M.S.S. por medio de sus dependencias o funcionarios emitan una resolución o acto que pueda resultar contrario a los intereses de los beneficiarios de los trabajadores fallecidos, la ley les otorga la facultad de decidir si inician acción ante la Junta o bien acudan ante el I.M.S.S. a ejercitar el recurso de inconformidad.

El recurso de inconformidad es el acto procesal por medio del cual la parte que se considera agraviada, pide la reforma o anulación total o parcial de una resolución administrativa al Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social. En el caso de la sucesión "*mortis causa*", los beneficiarios del trabajador fallecido lo inician para que se les transmitan los derechos y prestaciones de éste último.

"El recurso de inconformidad participa de la naturaleza de los recursos administrativos, que tiene por objeto presentar ante la propia autoridad que emitió el acto o ante los superiores jerárquicos, los motivos expresados por los particulares, para que se analice el acto de autoridad que a juicio de éstos adolece de errores. Este recurso procede contra cualquier resolución definitiva que emitan los órganos del I.M.S.S. por ende contra los acuerdos de trámite o escritos que no son definitivos resulta improcedente su tramitación".⁶⁷

⁶⁷ MORENO PADILLA, Javier. "Ley del Seguro Social". Ed. Trillas, S.A. 19a. ed. México, 1990. Pág. 161.

El procedimiento que se sigue para el Recurso de Inconformidad, se encuentra regulado por el Reglamento del Artículo 274, de la Ley del Seguro Social, que señala que la autoridad o dependencia competente para conocer el recurso es el Consejo Técnico, quien es el representante legal y el administrado del Instituto, quien tiene dentro de sus atribuciones de acuerdo a la fracción VII del artículo 253 "*conceder, rechazar y modificar pensiones*" ya sea mediante su Unidad de Inconformidades o bien por medio de los Consejos Consultivos Delegacionales.

El recurso de inconformidad se presenta por escrito, el cual en términos generales debe contener lo siguiente:

- 1) Datos del recurrente,
- 2) Datos del acto reclamado,
- 3) Descripción de los hechos,
- 4) Estar fundado,
- 5) Enunciación de Pruebas,
- 6) Acreditamiento de la personalidad, en caso de que se comparezca por medio de representante.

El término para interponer el recurso en mención, es de 15 días siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación del acto definitivo que se impugne.

Presentado y admitido el escrito inicial, se notificará al patrón para que en un término de 8 días conteste sobre la anuencia u oposición del recurso, así como para aportar pruebas y señalar alegados.

Paralelamente a lo anterior se pedirá informe a la dependencia que el recurrente señaló como responsable, la cual deberá emitirlo en un plazo de tres días a menos que se tenga que practicar alguna inspección o diligencia; en tal situación se señalará nuevo término.

El recurrente podrá ofrecer pruebas que coadyuven a demostrar sus motivos que dieron lugar a la presentación del recurso, teniendo que ser relacionadas con la litis y no ser contrarias al derecho o a la moral, éstas pruebas pueden ser:

1).- Documentales.

Teniendo un plazo de 15 días para presentarlas o en su defecto deberá señalar en donde se deberán solicitar.

2).- Periciales.

Indicando los puntos en que deberá versar el peritaje, indicando quien será el perito, teniendo el recurrente cinco días para presentarlo y quince para que el perito presente su dictamen. En caso de que exista una especial complicación, se podrá otorgar un nuevo plazo prudencial.

3).- Inspección.

Estableciendo los puntos en los que deberá versar dicha diligencia.

4).- Testimonial.

Señalando los nombres y domicilios de los testigos y anexando el interrogatorio por escrito, o bien manifestando que dicho interrogatorio se hará verbalmente.

5).- Confesional.

Para el caso de este tipo de prueba, ésta no admite en el recurso de inconformidad, tan sólo se sujetará al informe rendido mediante oficio, por parte de la dependencia.

Asimismo, el Consejo Técnico se podrá allegar de cualquier otra prueba o diligencia que sirva para aclarar la controversia planteada.

Admitidas y desahogadas las pruebas, la Unidad de Inconformidades o el Area de Servicios Jurídicos de los Consejos Consultivos Delegacionales, elaborarán el proyecto de resolución dentro de los treinta días siguientes, sirviendo como base para discusión y votación del fallo.

El Consejo Técnico podrá desechar, modificar o aprobar el proyecto, en el último caso se notificará personalmente al recurrente dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la firma de la resolución definitiva, tendiendo la obligación de ejecutarlo en el término de quince días.

La resolución que se dicte en el recurso de inconformidad no se sujetará a regla especial alguna, bastando para su legalidad que se ocupe de los motivos de impugnación aducidos por el inconforme, y decida lo conducente sobre las pretensiones de éste, analizando las pruebas recabadas y expresando los fundamentos jurídicos en que se apoyen los puntos decisivos del fallo.

Es importante señalar que contra la resolución mencionada en el párrafo anterior o contra los acuerdos que desechen las pruebas ofrecidas existe el recurso de revocación que se deberá de interponer dentro de los tres días siguientes a que surta efecto la notificación del acuerdo; este recurso se decidirá de plano, es decir que no cabe ninguna otra acción o recurso contra la resolución emitida, únicamente el juicio de amparo.

3.7.2. PRESCRIPCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ANTE EL IMSS.

De acuerdo al artículo 279 de la Ley del Seguro Social, el derecho de los beneficiarios de un trabajador fallecido para reclamar las prestaciones tales como pensión, asignación familiar, ayuda asistencial y para gastos de funeral prescriben en un año.

Igualmente señala el artículo 279 que prescribe en un año el derecho de reclamar los finiquitos que establece la ley, tales como los de la esposa de un trabajador fallecido cuando contrae nuevas nupcias o bien, para los hijos que rebasan la edad permitida para gozar de la pensión por orfandad.

Es importante hacer mención que la ley no señala, si la prescripción opera para las acciones de los beneficiarios derivados de la muerte de un trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo, o bien para la muerte no profesional. Creemos al interpretarla que se trata de ambos casos, aunque existe una confusión que puede ocasionar injusticias y problemas legales a los posibles beneficiarios.

Igualmente la ley tampoco señala que a partir de que momento empieza a correr la prescripción, por lo que supletoriamente acudimos a la Ley Federal del Trabajo, considerando que empezará a correr a partir del fallecimiento del trabajador.

Adicionalmente al término señalado en la Ley del Seguro Social, que consiste en un año, en caso de perder la acción por haber transcurrido el tiempo, se tendría la opción de iniciar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues en estos casos la ley señala un término de dos años.

CAPITULO CUARTO

**ANALISIS JURIDICO COMPARATIVO
DEL DERECHO SUCESORIO LABORAL
CON EL DERECHO SUCESORIO CIVIL.**

Entramos así al último capítulo del presente trabajo. Una vez que a lo largo de la tesis hemos mencionado y analizado el Derecho Sucesorio tanto en materia civil como en materia laboral, llega el momento de compararlos y enfrentarlos; así como de tratar a nuestro criterio de expresar cual podría ser el más viable ante la problemática que viven los beneficiarios de los trabajadores.

Aún cuando en el desarrollo de todos los capítulos hemos venido manifestando nuestra opinión, así como proponiendo una posible solución a las anomalías y fallas que presentan tanto el Derecho Sucesorio Civil como el Derecho Sucesorio Laboral, toca el turno en éste capítulo de ahondar aún más sobre el particular, además de concretizar nuestra postura.

Quisimos dejar para el final lo que nosotros consideramos el capítulo más importante de la tesis, ya que es en el que de manera precisa plasmaremos la propuesta que expresaremos para resolver uno de tantos problemas que vive actualmente nuestra sociedad, siendo éste el desamparo en el que quedan tanto los familiares como los posibles beneficiarios con la muerte de un trabajador, derivado de la falta de una regulación completa que contemple todos los aspectos de la sucesión de un trabajador y la transmisión de sus prestaciones.

En términos generales consideramos que para lograr resolver la problemática existente, debemos tomar en consideración la regulación y prácticas acertadas que tienen ambas ramas del Derecho (el laboral y el civil), ya que como lo hemos expresado desde el inicio, no pretendemos sobreponer al Derecho Civil respecto del Derecho Laboral, en virtud de que no debemos perder de vista que se trata de trabajadores cuyas relaciones se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

4.1. LA VOLUNTAD DEL DE CUJUS COMO NORMA IMPERANTE DEL DERECHO SUCESORIO CIVIL.

El Derecho Sucesorio Civil, como rama del Derecho Civil, que pertenece a su vez al Derecho Privado se encarga de regular las relaciones entre particulares, por lo que prioritariamente vela por los intereses de las personas como entes individuales; es así como la voluntad del *de cuius* es principio rector en la sucesión. No existe nada que pueda ir en contra de su última decisión, la ley tan sólo se encarga de vigilar que la voluntad no sea coaccionada o viciada; es decir, que se cumpla realmente con lo que el testador haya dispuesto, para ello esta rama jurídica contiene una serie de normas y formalidades que tienen como finalidad el asegurar primero que una persona tenga libertad para testar y segundo que en la medida de lo posible se cumpla con esa disposición testamentaria.

Para el primer caso, el Código Civil establece y regula una diversidad de tipos y formas de expresar la voluntad de una persona sobre el destino de sus bienes, una vez que ésta haya fallecido, previendo las diferentes situaciones en que se pudiere encontrar; señalando para cada caso los requisitos que se deben de cumplir para comprobar que la voluntad del autor de la herencia no se encontrare viciada al emitir su testamento. En éste orden de ideas el Código Civil logra proteger ampliamente, la voluntad de las personas, para determinar el destino de sus bienes para después de su muerte.

Unicamente para el supuesto de que no exista una evidencia real de la determinación del difunto relativa a la designación de los sucesores de su patrimonio, se aplica en lugar de la voluntad del autor de la sucesión, lo previsto en la normatividad legal cuyo fundamento no es la voluntad de la persona, sino la protección al vínculo familiar.

Para esa "suplencia de la voluntad del difunto", la Ley Civil toma en cuenta el parentesco consanguíneo mas cercano, sea ascendente o decendiente o aún colateral, incluyéndose en éste supuesto el lazo civil de él o de la esposa supérstite, otorgándoles mayor preferencia dentro de estas personas a las que no cuentan con bienes propios o que dependían económicamente del difunto.

La regulación de la sucesión civil *mortis causa* contempla y regula como una figura asimilable al parentesco por afinidad a lo que conocemos como el concubinato, en efecto la Ley Civil también reglamenta esa figura, contemplándola como probable sucesor legítimo de la masa hereditaria.

No obstante lo anterior, debemos insistir en el hecho de que en la rama civil el autor de la herencia, tiene pleno derecho a designar a sus herederos, sean o no sus familiares, o dependan o no económicamente de aquel, lo que se constituye como una de las garantías más importantes del derecho real de propiedad, lo que se corrobora si recordamos que esta libertad se da aún para después de fallecido el autor del patrimonio ha suceder.

El razonamiento anterior, nos lleva a concluir que ciertamente la voluntad de una persona para disponer de sus bienes y derechos para después de su muerte, es norma imperante del Derecho Familiar, mas adelante comentaremos si este tipo de regulación contempla alguna excepción.

4.1.1. LA VOLUNTAD DEL DE CUJUS EN RELACION A LA PROTECCION DE LA FAMILIA.

Como primer punto a cuestionar en el presente apartado tenemos un conflicto de intereses que consideramos trascendental: ¿Qué es más importante o prioritario, la familia o la persona y su derecho de decidir sobre sus bienes?; evidentemente como entes que vivimos en sociedad, creemos que debe predominar por encima de cualquier interés personal, la protección a la familia, ya que esta es la célula de la sociedad.

Cada familia, cada medio que rodea la vida en particular de cualquier persona, es diferente; no existe un modelo único de forma de vida, ya que sus condiciones pueden ser completamente diferentes entre cada trabajador y su familia.

La libertad personal para designar sucesores por causa de muerte prevista en el Código Civil, debería ampliarse para aquellas personas que obtiene sus recursos mediante el desempeño de un trabajo subordinado, con lo que se ampliaría la protección a su núcleo familiar.

A mayor razonamiento, si el autor de una herencia lo es un trabajador subordinado, debería establecerse la posibilidad de que fuera éste quien designará a sus sucesores, lo cual tendría como consecuencia que el trabajador protegiera a su familia aún después de fallecido.

En otras palabras y como ha quedado anotado, en el ámbito del Derecho Civil y mas propiamente hablando del Derecho Familiar se respeta la voluntad de la persona para designar a sus herederos; sin embargo, si la persona que fallece no hace uso de este derecho, la Ley Civil mediante la designación de herederos tiende a proteger a la familia.

En efecto, aún cuando el Derecho Civil tiene como primicia regular las relaciones entre particulares y proteger los derechos individuales de las personas, también vela por la familia; siendo la pensión alimenticia una de las figuras jurídicas que representan el sentido social del derecho común, de tal suerte consideramos oportuno reflexionar sobre ésta figura del derecho familiar.

4.1.1.1. LA PENSION ALIMENTICIA.

La pensión alimenticia como lo anotamos en el capítulo segundo, es aquella limitación a la libertad de testar, en la cual la ley exige que una parte del patrimonio del *de cuius* se asigne a aquellos familiares directos que carezcan de recursos propios, estén incapacitados para trabajar o sean incapaces.

En el mismo orden de ideas y para el caso de que en el testamento el *de cuius* no deje alimentos a las personas que tuvieren derecho a ellos, esa disposición o designación de herederos resulta "inoficiosa".

En otras palabras, la inoficiocidad del testamento es aquella declaración que se hace dentro del juicio sucesorio, en el cual se respeta la decisión del testador, pero asegurando una parte de la masa hereditaria para aquellas personas que aparecen en el transcurso del juicio en su carácter de acreedores alimenticios por tener una relación familiar y no contar con recursos económicos propios para mantenerse y en el testamento el *de cuius* no los contempló en su última voluntad.

De esta forma el Código Civil no desampara ni a la familia ni a los dependientes económicos, pero también otorga a las personas la libertad de decidir sobre el destino de su patrimonio con una sola limitación, el aseguramiento de la obligación alimenticia de una persona hacia sus familiares más cercanos.

Como lo anotamos en el capítulo segundo del presente trabajo la pensión alimenticia es una figura familiar y aún social por excelencia, ya que protege aquellos sujetos que por sus circunstancias particulares no cuentan con recursos ni patrimonio propio para su debida manutención, pues la base de los gastos que genera su supervivencia, se encuentran o se encontraban a expensas de la aportación que les otorgaba el difunto.

En este sentido no vemos en qué momento se contrapone la libertad de designar herederos y/o legatarios al principio de dar seguridad y protección a la familia, aún para después de la muerte de una persona; en efecto, con la reglamentación de la Institución de orden público conocida como "inoficiosidad de un testamento" se protege en forma clara y precisa al núcleo familiar; dándose una solución justa a esta problemática.

4.2. LA DEPENDENCIA ECONOMICA COMO PRINCIPIO RECTOR DEL DERECHO LABORAL.

El derecho sucesorio laboral, parte integrante del Derecho Laboral, tiende a proteger a las clases desprotegidas, a regular las relaciones de los trabajadores con los empresarios, en una situación real de desventaja, mediante una regulación que se caracteriza por el principio de un trato desigual a los desiguales; igualmente trata de dar una posición digna a la clase trabajadora, consciente de que en la mayoría de los casos en nuestra sociedad mexicana el, ó la trabajadora, se constituye en la cabeza de la familia, además de ser el único ó principal sostén de la misma.

Por lo anterior, el Derecho del Trabajo tiene, para el caso de sucesión por causa de muerte de un trabajador como principio rector, el proteger a las personas que dependían económicamente de un trabajador fallecido.

En efecto, el Derecho Laboral no contempla la libertad de un trabajador para designar sus beneficiarios para después de su muerte, por el contrario protege a los que dependían económicamente del trabajador fallecido, pensamos que esto se debe a que el Derecho Laboral como Derecho Social, debe proteger a la clase trabajadora o a la comunidad antes que al individuo, y consideró que al retirar el derecho de testar al trabajador, protegería a la familia, pues fue el legislador quien decidió "objetivamente" quienes serían las personas que por diversas situaciones como son la relación familiar y la dependencia económica, podrían ser las más viables para designarlas como beneficiarios; al respecto nos permitimos manifestar los siguientes puntos de vista:

La Ley Federal del Trabajo restringe al trabajador la libertad de designar quienes serán sus beneficiarios de las prestaciones a que tenía derecho, supliendo dicha voluntad con la designación anticipada de los herederos, situación que no consideramos justa, pues como lo hemos venido manifestando a lo largo de la presente tesis, al ser el trabajador titular de esas prestaciones, debería tener derecho a designar, con ciertas limitaciones, quienes serán los sucesores de las mismas.

Consideramos equivocada la intención del Derecho Laboral en este punto en particular, pues ciertamente se debe proteger al trabajador en su relación con el patrón, lo que además de lógico nos parece justo, pero no podemos entender que se considere al trabajador como un niño que no sepa o pueda decidir sobre el destino de sus bienes.

En efecto, en este caso en particular, la relación de protección se da entre el trabajador y las personas que viven con él, nada tiene que ver el patrón y mucho menos tendría intervención el Estado, pues de hacerlo como sucede hasta ahora, creemos que más que una protección se considera al trabajador como un incapaz.

Al respecto creemos que es incongruente y contradictorio que por una parte se trate de dar al trabajador un lugar digno dentro de la producción económica y las prestación de servicios en general, con la idea de la dignidad de la persona humana (principio que también encontramos en el Código Civil), y por otra parte dentro de sus normas le eliminan una de las garantías más importantes que es la libertad para decidir el destino de sus bienes.

A nuestro juicio la intención del Legislador Laboral, resulta errónea, ya que no podemos imaginar que aquel pretenda saber y resolver, quienes deberán ser beneficiarios, por encima del pensar del trabajador, quien es el titular del salario y demás prestaciones obtenidas con su trabajo y que además es la persona más idónea para conocer mejor que ningún otro individuo y que ninguna ley, las necesidades de las que sufren tanto sus familiares, como las personas más allegadas a él.

Por otra parte las prestaciones a que tiene derecho un trabajador fallecido, ya sea como consecuencia de un riesgo de trabajo, o bien para aquellas prestaciones que el patrón no le pudo entregar por haber fallecido, son prestaciones que el trabajador como producto de su trabajo único, ha logrado acumular, y que debería tener derecho a designar libremente a sus beneficiarios; pues no podemos perder de vista que antes que trabajador es persona y ente individual y goza tanto de la protección del Derecho Social, como del Privado, no entendiendo en consecuencia el por qué limitar esa libertad.

Uno de los principios del Derecho Laboral es brindar equilibrio a los sujetos de la relación del trabajo, en virtud de que por su naturaleza las personas subordinadas se encuentran en desventaja; a lo que la Ley Federal del Trabajo trata de otorgar mayores beneficios y libertades sobre el patrón, considerando que uno de lo principales sería el permitir al trabajador designar a sus beneficiarios para después de su muerte.

Para fundar lo manifestado en los párrafos anteriores, consideramos importante plasmar la definición que Mendieta y Núñez precisa al decir que el Derecho Social *"es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo."*⁶⁸

En relación con la definición anterior si partimos de la base que la clase trabajadora por su propia naturaleza se encuentra desde un inicio en desventaja con aquellas clases sociales económica y socialmente privilegiadas, es imposible que la clase proletariada pueda logra una convivencia justa e igualitaria, si lejos de otorgarle más derechos, les restringe los que tienen como simples ciudadanos, como es la libertad y la propiedad.

En este sentido la legislación laboral al tratar de proteger a la familia al momento de morir el sostén económico, lejos de lograrlo provoca serios problemas en el mismo núcleo, ya que se ven obligados a iniciar una serie de procedimientos tanto administrativos como judiciales innecesarios y con poca certeza jurídica, este punto en particular lo ampliamos en el apartado siguiente.

⁶⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa, S.A. México, 1981. Pág. 153.

4.2.1. LA DEPENDENCIA ECONOMICA COMO BASE DE LA DECLARACION DE BENEFICIARIOS.

La legislación laboral tiene como principio rector de sus normas la protección de la clase trabajadora, contando como primicia la familia como núcleo de la sociedad.

Como consecuencia suponemos que al privar al trabajador de decidir sobre el destino de las prestaciones a que tiene derecho y que quedaron pendientes al morir, se debe a que trata de proteger a los integrantes supérstites de la familia y que dependían económicamente del autor de la herencia. Lo anterior se evidencia con la simple lectura de los artículos 501, 503 de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del IMSS, cuyo común denominador es la dependencia económica.

Pero por otra parte, la Ley Laboral también limita a los familiares del trabajador, exigiendo una serie de requisitos para tener derecho a gozar de las prestaciones, derivado de la muerte del trabajador; condiciones y requisitos que se encaminan principalmente a demostrar que dependían económicamente del trabajador.

En relación con lo anterior las regulaciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, ni siquiera tratan de proteger a la familia, ya que aún cuando tenga el parentesco consanguíneo o por afinidad más directo, la ley exige el requisito indispensable de depender económicamente del trabajador fallecido, lo que denota que lejos de proteger a la familia, la Ley protege al dependiente económico.

Por lo tanto, concluimos que la Ley Laboral más que proteger y velar por la familia en materia de sucesión, sigue fielmente el principio de dependencia económica para reconocer a ciertas personas la calidad de beneficiarios.

Creemos oportuno que se le dé la calidad de beneficiario y sea contemplado, aquella persona que dependía económicamente del trabajador, pero ello no implica que para conseguir la protección del dependiente económico, les retiren derechos a los familiares más cercanos del trabajador fallecido; o en su defecto que el reconocimiento como sucesor se encuentre basado más que por lazos familiares, por una supuesta y a veces indemostrable dependencia económica.

En la actualidad las limitaciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, no se encuentran apegadas al momento social y económico que en nuestro país impera, así como en otros. A continuación nos permitimos exponer algunos casos cotidianos en los cuales muchas familias se ven afectadas:

1).- Existe un problema que actualmente se presenta con mucha frecuencia, este es el de aquellos trabajadores, que oscilan entre los 20 y 30 años, que son económicamente activos e independientes, personas jóvenes que en su mayoría son solteros sin dependientes económicos y que aún cuando siguen cohabitando con sus ascendientes y hermanos, éstos no dependen económicamente del trabajador. Aquí al morir por causas, principalmente de riesgo de trabajo, ya que normalmente son personas sanas, su familia que consiste como ya lo dijimos únicamente en padres y hermanos aunque sean sus herederos no podrán ser considerados como sus beneficiarios.

2).- Por otra parte, existe una situación aún más grave y que viven aquellas familias modernas (como existen muchas actualmente), que por las condiciones imperantes en nuestra sociedad principalmente la crisis económica que vive nuestro país, se ven obligadas a que la mayoría de sus miembros trabajen, estamos hablando de madre, padre y los hijos, o incluso aquellas parejas jóvenes que aún no cuentan con hijos. Muchas veces con el salario de todos los miembros de la familia, apenas alcanza para el sostén común, pero no existe una dependencia marcada ni comprobable de uno en relación a otro, sino que vivimos una dependencia económica a nivel familiar mutua.

En esta situación al morir algún trabajador miembro de la familia, es difícil comprobar la dependencia económica, pues todos trabajan, pero evidentemente al dejar de percibir una proporción de los recursos económicos, se encuentran limitados seriamente para su existencia, ocasionando problemas internos dentro del núcleo familiar.

3).- Por último para el caso de que un trabajador se encuentre casado y se encuentre separado de su cónyuge, viva actualmente con otra persona como pareja, la Ley no reconoce esa situación (siendo que se da constantemente); al morir el trabajador su pareja se encuentra totalmente desprotegida, puesto que no se encuentra regulada, cuando objetivamente pudiera ser la persona que el trabajador fallecido hubiese querido que gozara de las prestaciones que los beneficiarios tienen derecho.

No con esto pretendemos apoyar o fomentar el amasiato, ya que estamos convencidos que la familia es la célula de toda sociedad; pero uno de los principios del Derecho es regular las relaciones y situaciones imperantes que se producen entre los ciudadanos, por lo que el amasiato es una relación que se presenta cotidianamente y el Derecho no puede quedarse estático ante estos cambios y problemáticas en que se ven involucradas aquellas parejas que nunca solucionaron su situación civil y que al morir uno de ellos, principalmente el sostén económico, la pareja si no tiene recursos suficientes, se encuentra en graves problemas económicos.

En materia civil esto no sucede, ya que evidentemente la ley protege por encima de todo a aquellas personas que dependían económicamente del de *cujus*, pero les reconoce a los familiares esos lazos tanto consanguíneos como filiales, y les otorga el derecho de participar en el concurso de herederos.

En este caso creemos acertada la legislación en Derecho Civil, que únicamente interviene en la decisión en caso de que no se haya podido saber la del trabajador, y la suple tratando de designar a los herederos de la mejor manera, tomando en cuenta situaciones generales, como la relación familiar, los lazos de parentesco y de consanguinidad e incluso de dependencia económica; pero jamás se antepone a la voluntad del "*de cuius*".

Muchas veces coinciden la dependencia económica con los lazos consanguíneos o relaciones familiares, situación que cotidianamente la vemos, es decir, al morir una persona, sin que ésta haya tenido tiempo u oportunidad de designar a sus herederos, sus descendientes, ascendientes y cónyuge y dependientes económicos total o parcialmente del *de cuius*, heredan por designación de la ley; siendo que comúnmente son las personas que en un testamento señalan como herederos.

En este sentido pensamos que por lo que respecta al Derecho Sucesorio Laboral, éste debe de tomar muy en cuenta al Derecho Civil y permitir al trabajador decidir quienes serán sus beneficiarios, y sólo en caso de que no la haya externado, La Ley Federal del Trabajo, mediante su artículo 501, suplir la voluntad del difunto.

En consecuencia una vez más manifestamos que es conveniente una modificación a nuestra Ley Federal del Trabajo, y que se tome en cuenta la regulación que existe en materia civil, que cubre y protege de manera más amplia tanto a la familia, como a aquellas personas que dependen económicamente del de *cujus* y en este caso del trabajador fallecido.

4.3. ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS CUESTIONES PROCEDIMENTALES.

Al partir de la base de los análisis hechos en los capítulos anteriores, notamos que aún cuando tanto el Derecho Sucesorio Civil, ya sea testamentario o bien, intestamentario, así como el Derecho Sucesorio Laboral o legalmente llamado Juicio Sumario de Designación y Reconocimiento de Beneficiarios, son dos procedimientos regulados por nuestro derecho mexicano, existen notables diferencias, de las cuales nos permitimos mencionar las más destacadas:

1).- En el derecho sucesorio civil existen dos vías para que se transmita la propiedad de una persona fallecida; el Juicio Intestado para el caso de que el difunto no haya querido o no haya podido designar a sus herederos, en el cual entra la ley a suplir su voluntad, y el Juicio Testamentario, procedimiento que contempla la posibilidad y respeta la libertad del difunto de designar antes de su muerte, quienes serán las personas que él desea les sea transmitido su patrimonio, así como el porcentaje del mismo, ya sea en la figura de heredero o legatario; cuidando claro que aquellas personas que dependían del de *cujus* o son familiares directos sin recursos propios queden protegidos.

En el Derecho Laboral la sucesión *mortis causa* sólo se contempla, para el caso de riesgo de trabajo y se tramita a través de un procedimiento especial.

En el Derecho Civil, existe toda una reglamentación que posibilita que una persona establezca las personas a las que se asignarán sus bienes para después de su muerte.

2).- En el Derecho Sucesorio Laboral, no se contempla la posibilidad de que el trabajador fallecido haya podido designar las personas que deseaba que fueran beneficiarias de sus prestaciones, tan sólo existe un juicio sumario para que el juzgador en base a una lista de personas con orden de prelación, señale quienes pueden ser considerados beneficiarios, dejando fuera completamente toda posibilidad de que el trabajador intervenga en dicha designación.

Sobre el particular es indispensable recordar que la Ley Federal del Trabajo únicamente regula aquella transmisión de las prestaciones o acciones de un trabajador fallecido por riesgo de trabajo, dejando en una laguna del derecho la transmisión y designación para los casos en que el trabajador muera por riesgo no profesional.

Creemos que la Ley Federal del Trabajo no sólo es omisa en las situaciones de muerte no profesional, sino también contradictoria dentro de sus artículos, ya que como lo señalamos, le niega la libertad al trabajador de designar beneficiarios, pero en otro apartado, propiamente en el artículo 98, señala que los trabajadores podrán disponer libremente de su salario, siendo que las prestaciones anteriores y posteriores a su muerte, son consecuencia directa de su salario, y en consecuencia en base al artículo mencionado, tienen todo el derecho de poder designar a sus beneficiarios.

3).- Dentro del Juicio Sucesorio Civil, o procedimiento de transmisión o entrega de los bienes del difunto a sus herederos, ya sea testamentario o legítimo, éste se encuentra fraccionado en etapas que logran la correcta secuencia cronológica de los acontecimientos, no dejando de esa manera personas fuera de los beneficios del patrimonio, si tienen derecho a exigirlo o bienes del difunto sin integrar a la masa hereditaria.

Cabe señalar que si los juicios sucesorios duran mucho tiempo ó se complican constantemente, se debe principalmente a que los herederos no se ponen de acuerdo en la distribución de la masa hereditaria, porque muchas veces los bienes son indivisibles, situación que no pasaría en el patrimonio de un trabajador, que siempre es una suma determinada de dinero, y que si se toma como base el procedimiento civil, sería muy ágil y sumario; pues normalmente un juicio sucesorio sin ninguna complicación se podría terminar en unos cuantos meses.

En el Juicio Sucesorio Laboral, es tanto el deseo de que el procedimiento sea acelerado, que se tiene un gran margen de riesgo de que si no se presentan oportunamente los beneficiarios, quedan fuera del procedimiento, teniendo que iniciar acciones diversas, en contra únicamente de los beneficiarios favorecidos, cuando realmente los responsables de la equivocada entrega de las prestaciones se debió a la ley, al juzgador o al Seguro Social.

Por otra parte, en muchos casos no cumple su función de ser juicio sumario, pues en la práctica estos procedimientos se alargan más.

4).- El procedimiento regulado en el Código Civil y Código de Procedimientos Civiles, para la transmisión del patrimonio de un difunto, lo hace de manera universal, es decir, no sólo se concreta a transmitir la propiedad de sus bienes muebles y inmuebles, sino de todas sus obligaciones y derechos. En materia laboral no se encuentra regulada la transmisión o sustitución de aquellas acciones, propias del trabajador fallecido y que aún cuando el haya fenecido, dichas acciones la puede continuar su sucesor, tales como despido injustificado, pago de prima de antigüedad, etc.

Esta situación ha creado que muchas veces continúan los procedimientos o inician las acciones, personas que se encontraban allegadas al trabajador, que aún cuando no contaban con una declaración de beneficiarios, participaban en el juicio para que subsistieran las acciones y lógicamente con la posibilidad de obtener una resolución favorables trayendo como consecuencia un beneficio económico.

Como consecuencia de la situación en comento, existe una falta de seguridad jurídica y procesal al seguir un juicio con un alto riesgo de que al final del mismo no se reconozcan los derechos como beneficiario y otra persona y bien el Seguro Social.

Lo que queremos plantear como propuesta formal de nuestra tesis además de las otras plasmadas a los largo del presente trabajo, es que se regule de manera amplia la designación de beneficiarios en materia laboral incluyendo el procedimiento que se seguirá, tomando en cuenta los principio generales de todo proceso.

Igualmente que restituya al trabajador su libertad de disponer de su patrimonio, considerando dentro del mismo, aquellas prestaciones a que tienen derecho sus beneficiarios en caso de que el trabajador fallezca, ya sea como consecuencia de un riesgo de trabajo o muerte no profesional. Igualmente que hereden sus acciones pendientes de ejercitar o suplir en aquellas que se encuentran en trámite.

4.4. DIFERENCIAS ENTRE LA BENEFICENCIA PÚBLICA Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Respecto a la Beneficencia Pública, o también llamada Asistencia Pública, el código civil, propiamente los artículos 1636 y 1637, señalan que concurrirá cuando falten los descendientes, ascendientes, cónyuge y colaterales hasta el cuarto grado.

La Beneficencia o Asistencia Pública es el representante del Estado, y adquiere los bienes del *de cuius* a falta de otros herederos llamados a suceder.

*"La sucesión de la Beneficencia Pública es, en todo caso, la sucesión del Estado, puesto que los órganos mediante los cuales se ejerce esa forma de la asistencia social, son, realmente, órganos estatales y la función que cumplen también es característicamente estatal."*⁶⁹

El espíritu de esta disposición se basa en que aquellos parientes muy alejados sus lazos son ya muy débiles y difícilmente se puede creer que el difunto quisiera transmitir a éstas personas su patrimonio, por perderse el sentimiento de unidad familiar.

La beneficencia pública al ser designada como último heredero, se le transmite el patrimonio del *de cuius* de pleno derecho, sin necesidad de que la misma declare su aceptación como están obligados a hacerlo los herederos anteriores, toda vez que por ser Institución representativa del Estado no existe lugar a la renuncia.

⁶⁹ DE PINA, Rafael. "Derecho Civil Mexicano", Vol. II. 13a. Ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1992. Pág. 376.

Por otra parte, la Ley señala que en caso de que únicamente exista como heredero la concubina ó el concubinario, la beneficencia pública representada por la Secretaría de Salud, debe ser llamada como heredero con los señalados.

La transmisión se da forzosamente en el juicio intestamentario, pues en este caso no contamos con la voluntad del difunto por lo que al no existir familiares cercanos que el legislador pueda designarlos como herederos supliendo así la voluntad del de *cujus*, dicho patrimonio pasa a ser propiedad del estado, por medio de la Beneficencia Pública.

Por otra parte, para el caso de que el patrimonio sean bienes inmuebles, se venderán estos en pública subasta, aplicándose el precio de la venta a la Asistencia o Beneficencia Pública. Lo anterior con fundamento en el artículo 27 Constitucional, que prohíbe a las Instituciones de beneficencia tanto públicas como privadas, adquirir bienes raíces innecesarios para su objeto.

Existe doctrinalmente gran controversia respecto si el estado es heredero o no, situación que creemos no es materia de estudio del presente trabajo, únicamente nos limitamos a señalar que heredero o no el Estado adquiere todos los bienes vacantes, ejerciendo su derecho de soberanía.

Ahora bien pasando a la materia de nuestro trabajo que es la laboral, la Ley Federal del Trabajo señala en la fracción V, del Artículo 501, que en caso de que no existan ascendientes y descendientes en primer lugar, cónyuge o concubina o personas que dependieran económicamente del trabajador, las prestaciones a que tenía derecho éste último tendrá derecho a recibirlas el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El I.M.S.S. es un organismo público descentralizado de la Administración Pública, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene como función prestar servicios sociales a los trabajadores señalados en su propia Ley.

El precepto anterior se basó en el fundamento de que justo es que en caso de que no existiera beneficiario alguno las prestaciones que absorbería el IMSS, redundarían para beneficio directo de los asegurado, es decir de los propios trabajadores.

En este orden de ideas el legislador ubica como beneficiario, en última instancia, al Instituto Mexicano del Seguro Social, que en este sentido pretende desempeñar una función similar a la de la Asistencia Pública, situación que consideramos a todas luces equivocada, tomando en cuenta lo siguiente:

1).- La Asistencia Pública es una institución que se encarga de dar asistencia a las personas más necesitadas, no importando otra situación más que su comprobación de carencias, a diferencia del I.M.S.S., que aún y cuando se encarga de prestar servicios como la asistencia a personas en su gran mayoría de bajos recursos, éstos se encuentran sujetos a una relación de trabajo, directa o indirectamente..

2).- En relación al punto anterior las aportaciones que recibe el I.M.S.S., se destinan forzosamente a los trabajadores o beneficiarios de los mismos, siendo que la Beneficencia Pública no se encuentra sujeta a ese requisito.

3).- La Asistencia o Beneficencia Pública, se encuentra administrada por la Secretaría de Salud, organismo centralizado del Ejecutivo, mientras que el I.M.S.S., es un organismo descentralizado.

4).- Aún y cuando las dos Instituciones son citadas a juicio como últimos herederos o beneficiarios, la Asistencia Pública no tiene injerencia alguna respecto a la resolución de la sentencia o laudo, al no tener obligación de aportar pruebas, tan sólo se sujeta a las ofrecidas por los demás herederos. Para el caso del juicio laboral, las pruebas consistentes principalmente en documentales, son muchas veces trascendentales en la pronunciación del laudo.

Siguiendo la idea anterior, para el caso de que se solicite el reconocimiento de beneficiario ante el I.M.S.S., y en consecuencia la entrega de la pensión y prestaciones adicionales, el propio Instituto es el facultado para determinar la procedencia de la solicitud.

En este sentido, consideramos contradictorio que el I.M.S.S., por una parte sea el competente para resolver sobre el reconocimiento de beneficiarios y paralelamente también se encuentre dentro del procedimiento administrativo como beneficiario, pues se rompe con el principio de equidad, al ser juez y parte.

Evidentemente en este caso, resultaría muy común que el Instituto fallara constantemente en contra de los familiares o dependientes económicos del trabajador, pues es la persona que más interés tiene de que no exista persona alguna que reúna los requisitos para considerarse beneficiarios.

4.4. NECESIDAD DE MODIFICACION A LA LEY LABORAL.

Quisimos dejar como último tema del capítulo y del presente trabajo, la propuesta de la probable solución a los problemas planteados en el desarrollo de la tesis.

Al pretender elaborar un trabajo de investigación jurídica, estamos obligados a dejar plasmada nuestra opinión respecto de aquellas normas de Derecho Laboral que consideramos indispensable su modificación, así como mencionar las que a nuestro criterio podrían adicionarse, por lo que a continuación exponemos las reformas a la Legislación del Trabajo que proponemos:

1).- Otorgar al Trabajador la Libertad de designar a sus Beneficiarios.

1).- Se podría reglamentar mediante la adición al artículo 98, de la Ley Federal del Trabajo, quedando de la siguiente manera:

Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios y aquellas prestaciones presentes o futuras, derivadas directamente de la relación laboral. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

2).- Adicionar en el Título Noveno de Riesgos de Trabajo, uno o varios artículos en los cuales se otorgue a los trabajadores la libertad de señalar a sus beneficiarios, pudiendo ser las formas:

- a).- Contrato Individual de Trabajo.
- b).- Contrato Colectivo de Trabajo.
- c).- Testamento.
- d).- La tarjeta de filiación del Seguro Social.

Es importante recordar nuevamente, que esta propuesta ya se está efectuando en Petróleos Mexicanos, ya que como lo mencionamos en el capítulo tercero, mediante el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre PEMEX y sus trabajadores, se puede designar desde antes de que fallezca el trabajador quienes serán sus beneficiarios.

3).- Adicionar en el Título Segundo que regula las Relaciones Individuales y en el Séptimo de Relaciones Colectivas de Trabajo, un precepto que contemple la posibilidad de que el trabajador designe beneficiarios e instruya la forma que se permitiría para estos casos, salvaguardando la manutención de aquellas personas que dependían económicamente del trabajador.

Consideramos oportuno lo anterior, en razón de que la Ley no puede quedarse estática ante los cambios que reclama la sociedad; ya que de esa forma, los beneficiarios no necesitarían acudir a la Junta o a otra instancia judicial o administrativa, y se provocaría que los representantes del patrón entregaran directamente las prestaciones que les corresponda de acuerdo a la voluntad del trabajador fallecido, no obstante ello, la hipótesis debe continuar con la finalidad de que aquellas personas que dependían del *de cujus*-trabajador, no queden desamparados.

II).- En materia de Riesgos de Trabajo.

1).- Que la Ley Federal del Trabajo se modifique para que la Junta de Conciliación y Arbitraje intervenga tanto en aquellos casos en los que el trabajador haya dispuesto sobre el destino de sus derechos laborales, como en aquellos en los que el trabajador haya fallecido como consecuencia de un riesgo de trabajo y no haya dejado plasmada su voluntad en ninguna de las formas antes propuestas.

En el primer caso, la intervención de la Junta sería meramente administrativa, para tornarse jurisdiccional, en el caso del surgimiento de una controversia en relación al reconocimiento del carácter de beneficiarios.

En el segundo supuesto, la aplicación de la Ley se daría con base a los artículos del 500 al 503, con las siguientes propuestas:

A).- En los artículos 500 y 502, elevar el monto de la indemnización, pues éstos fueron fijados hace 25 años y evidentemente las condiciones del país eran otras, por lo que actualmente no cumplen con lo pretendido en esa época.

Aún y cuando la modificación antes propuesta no es materia del presente trabajo, si queremos manifestar que consideramos necesaria una adecuación a la fijación del número de salarios por concepto de indemnización, toda vez que éste artículo fue creado en el año de 1970 y evidentemente las condiciones económicas de nuestro país, se han visto gravemente deterioradas en el transcurso de más de dos décadas.

B).- Por lo que atañe al artículo 501, precepto que señala las personas que pueden ser beneficiarias, como lo señalamos anteriormente, la propuesta consiste en que este artículo se aplique sólo para el caso de que no los haya designado el trabajador, modificando algunas cuestiones tales como:

a).- El la fracción marcada con el número (I), el texto no queda suficientemente claro pues se presta a que exista confusión si la incapacidad la deberá tener el viudo o cualquier sexo, así como de qué tipo de incapacidad.

En este sentido no estamos de acuerdo en que se exija ese requisito para ningún sexo, ya que evidentemente si el cónyuge fallecido se encontraba trabajando era evidente que aportaba la totalidad o un parte a la manutención del hogar, aún cuando el cónyuge supérstite también lo hiciera.

Continuando con la idea anterior, ratificamos nuestra propuesta de no exigir un grado de incapacidad a los cónyuges, pues esa limitación no la exigen en el caso del concubinato, pareciendo ser que la ley fomenta esta figura al otorgar menos requisitos que en el matrimonio.

Por otro lado, la segunda parte de ésta fracción también la encontramos confusa al no aclararnos de que incapacidad se trata. Proponemos que si la incapacidad es física, sean considerados los hijos como beneficiarios durante el tiempo que dure su incapacidad. Para el caso de que sea incapacidad económica, que se tome en cuenta la regulación que existe en la Ley del Seguro Social, es decir que si se encuentran estudiando, que se amplíe hasta los 21 años.

b).- La fracción marcada con el número (III), la consideramos igualmente confusa, ya que puede dar opción a que se interprete en el sentido de que solamente estará protegida la concubina, por lo que deberían modificarlo logrando así determinar claramente que el derecho de ser reconocidos como beneficiarios lo tiene tanto la concubina como el concubinario.

c).- La fracción marcada con el número (V), como ya lo hemos señalado en el punto anterior nos parece que rompe con el principio de equidad, pues el Instituto es aquella persona llamado como último beneficiario y lógicamente sería la más interesada en que el juzgado niegue el reconocimiento de beneficiarios a todos lo anteriores, situación en la que se encuentra el I.M.S.S. en gran ventaja, pues es aquella que aporta la mayoría de las pruebas.

En este sentido proponemos que si la idea del legislador era que el trabajador restituyera a su clase trabajadora los beneficios que obtuvo, no creemos que el I.M.S.S. sea la única instancia para entregar esas prestaciones, por lo que se debería analizar otras opciones.

C).- Por último el artículo 503 que señala la forma en que se dará a conocer el fallecimiento del trabajador, y la investigación de posibles beneficiarios, para que comparezcan a juicio, se debería de ampliar creando otras medidas obligatorias para el llamamiento de beneficiarios cuidando todos los aspectos para que no quede fuera ninguno de los beneficiarios y no dejarlo tan abierto al arbitrio de las autoridades.

III).- En Materia Procesal.

1).- Apoyamos la idea de que exista un procedimiento especial para el trámite sucesorio laboral que por su importancia debe ser resueltas en forma expedita, pero debemos aceptar que la transmisión de las prestaciones en caso de muerte por riesgo de trabajo es muy deficiente y no soluciona las situaciones para lo que fue creada, ya que se presta para que se compliquen los juicios y se difieran en muchas ocasiones, lo que redundo en convertir un juicio que de inicio debe ser rápido, en un procedimiento a veces más largo que los ordinarios.

Este es uno de los motivos en que nos basamos para proponer la libre designación de beneficiarios por parte del trabajador, ya que el procedimiento que actualmente se encuentra regulado, se utilizaría solamente para el caso de que el trabajador no haya manifestado su última voluntad en ninguna de las formas planteadas. De este modo al reducirse el número de juicios la tramitación de los restantes sería más expedito.

2).- Por otra parte proponemos que se regule en forma separada o bien dentro de un procedimiento junto con el de riesgo de trabajo, aquella transmisión de las prestaciones a que tienen derecho las personas que sean designadas beneficiarios de los trabajadores fallecidos por situaciones no profesionales, observando los principios generales del Derecho del Trabajo.

3).- Adicionalmente a lo anterior que se contemple tanto en materia de riesgos de trabajo como en muerte no profesional, la transmisión y forma de la misma, de:

a).- Aquellas prestaciones tales como aguinaldo, vacaciones, bonos, etc.; prestaciones de carácter económico que ya le pertenecían al trabajador y que por motivo de su fallecimiento no se pudieron entregar.

b).- Aquellos derechos y acciones que tenía derecho el trabajador, tanto los que tenía pendientes por ejercitar, como para continuar los que ya había iniciado se encontraban en trámite, demás de la pensión planteada por la Ley del Seguro Social.

4).- También consideramos que dentro del procedimiento laboral para el reconocimiento del carácter de beneficiario por muerte del trabajador, constantemente se presenta la problemática de la existencia de dos esposas, es decir cada una llega en su calidad de cónyuge presentando acta de matrimonio ante el Registro Civil, lo que se agrava cuando el trabajador fallecido ha procreado hijos en los dos matrimonios.

En este caso la Junta se declara incompetente de conocer dicha controversia y son dirigidas ante una instancia familiar, propiamente ante el Juez de lo Familiar en turno, provocando que estas personas tengan que iniciar un nuevo juicio, cuando muchas veces ni si quieran tienen recursos para sobrevivir, lo que provoca que prefieran perder esa prestación a que tenían derecho, por lo menos una de ellas.

Ante esta situación la Ley Federal del Trabajo debe permitir que la Junta de Conciliación y Arbitraje asuma dicha controversia y resolverla, pues lo más sencillo para la Junta es declararse incompetente y negarse a resolver un conflicto común.

5).- Para el caso de que el trabajador si haya designado sus beneficiarios, en las formas propuestas al inicio de este tema, los mismos sean transmitidos lo mas expedito posible, sin necesidad de un procedimiento tan largo.

Aún cuando el procedimiento sería apegado al que se rige actualmente, debido a que ya existe una designación de beneficiarios, la Junta únicamente se daría a la tarea de llamar a aquellas personas que hayan dependido del trabajador y que no fueron considerados como beneficiarios o sucesores de las prestaciones del trabajador.

En caso de que existan dichas personas con derechos a reclamar una parte de las prestaciones del trabajador y ser reconocidos como beneficiarios, la Junta deberá separar una parte del monto que represente el total de las prestaciones del trabajador para la manutención de aquellas personas que dependían económicamente del trabajador.

En este sentido es importante señalar que para la regulación de esta propuesta se tomaría como base tanto la figura del testamento inoficiosa y la pensión alimenticia; así como el contrato colectivo de trabajo celebrado por Pemex, con sus trabajadores sindicalizados.

En síntesis, para el caso de que el trabajador muera como consecuencia de un riesgo de trabajo o bien muerte no profesional y haya dejado mediante contrato de trabajo, ya sea colectivo o individual su voluntad sobre quienes serían sus beneficiarios, que se entreguen directamente a los beneficiarios por parte del patrón la indemnización, así como aquellas prestaciones que no se pudieron entregar en vida al trabajador, dando aviso a la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, para que realice la convocatoria e investigación que proceda, procurando la protección y designación de una parte de las prestaciones para aquellas personas ó familiares que dependían del trabajador y que no fueron contemplado en la designación de beneficiarios parte del trabajador fallecido.

Para el caso de que el trabajador haya designado a sus beneficiarios mediante un testamento, consideramos viable que sea regulada esta situación señalando que deberán acudir igualmente ante la Junta correspondiente los beneficiarios acompañando a su escrito inicial el testimonio notarial y solicitar que les sea reconocido su carácter de beneficiario; a lo que la junta deberá girar oficio al Archivo General de Notaría solicitando le informe si es el último testamento, en caso de afirmativo continuar con el mismo procedimiento para citar a posibles beneficiarios.

Creemos que con estas modificaciones tanto sustantivas como procedimentales, se podrían dar solución a la problemática existente en la actualidad, ya que las personas que el trabajador realmente deseaba que disfrutaran de las prestaciones no tendrán que demostrar los lazos consanguíneos ni la dependencia económica y por otra lado también se protege a las personas vivían dependiendo del suministro económico que les otorgaba en trabajador, que normalmente van a ser las mismas personas.

Creemos que en todo lo expresado y analizado nos acompaña la razón; tal es nuestra certeza que hace algunos meses ya se llevó a cabo una fuerte modificación a la Ley del Seguro Social, en donde plantean en una de sus partes una reforma a la transmisión de las pensiones y prestaciones por muerte de un trabajador, en la cual ya señalan la posibilidad de que el trabajador señale quienes serán sus beneficiarios, lo que nos hace pensar que no resulta aventurado expresar que próximamente lo haga la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que dicha reforma, por lo menos en nuestro tema es un gran avance para el Derecho del Trabajo, pues devuelve al trabajador la libertad que siempre debió detener, el poder elegir el destino de sus prestaciones presentes y futuras aún después de su muerte.

En resumen, podemos finalizar el presente estudio afirmando las siguientes:

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajador antes que subordinado es individuo y ciudadano, por lo cual la Constitución y las Leyes que de ella emanan deben protegerlo y resguardar sus libertades, considerándose dentro de ellas la libertad de testar sobre derechos o prestaciones que haya obtenido y generado con su trabajo.

SEGUNDA.- Es indispensable regular de una manera consciente y objetiva la sucesión en materia laboral, restituyéndoles a los trabajadores la libertad que como seres humanos que viven en sociedad tienen derecho de disponer de su patrimonio que se extiende, obviamente, a la designación de aquellas personas que recibirán su patrimonio para cuando él fallezca.

TERCERA.- En el ámbito sucesorio la legislación laboral tiende a proteger al dependiente económico del trabajador más que a la familia de éste.

CUARTA.- Por su parte el Derecho Civil, tiende a proteger los lazos consanguíneos y de afinidad y de manera secundaria a la dependencia económica.

QUINTA.- El trabajador debe tener libertad para testar, en relación a sus prestaciones y derechos laborales, incluyéndolas en el conjunto del acervo hereditario.

SEXTA.- Al permitir testar las prestaciones laborales igual o en conjunto con el resto del patrimonio del trabajador, se protegería la voluntad de éste, la familia y los dependientes económicos para cuando él fallezca.

SEPTIMA.- Se debe modificar el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de no exigir incapacidad al viudo, ni edad para los hijos, tan sólo que sean dependientes económicos del trabajador fallecido.

OCTAVA.- Se deben establecer en la Ley Federal del Trabajo distintos instrumentos, mediante los cuales el trabajador pueda designar sus beneficiarios *mortis causa*, éstos podrían ser: el testamento, el contrato colectivo, el contrato individual o bien mediante la tarjeta de filiación ante el I.M.S.S.

NOVENA.- Al poder designar el trabajador a los beneficiarios mediante las formas señaladas, sólo deberá cuidarse que aquellas personas que dependían económicamente del trabajador no queden desprotegidas, lo que se puede reglamentar de una manera similar a la figura del testamento "inoficioso", o a la prevista en el contrato colectivo de PEMEX.

DECIMA.- La Ley Federal del Trabajo debe regular a la sucesión por muerte no profesional, de la misma manera que reglamenta para los casos de muerte por riesgo de trabajo, ya sea en el mismo apartado o por separado.

DECIMA PRIMERA.- Con la reforma de 1996, que tuvo la Ley del Seguro Social, se logra un grado de avance en la reglamentación del trámite sucesorio, en razón de que reintegra al trabajador su libertad para disponer de sus bienes.

DECIMA SEGUNDA.- Por disposición legal la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá reconocer cualquiera de los instrumentos propuestos en la presente tesis como forma de manifestación de la voluntad del trabajador fallecido.

BIBLIOGRAFIA

ALMANSA PASTOR, José M. Derecho de la Seguridad Social. Sexta Edición. Editorial Tecnos. España, 1989.

ARCE Y CERVANTES, José. De las Sucesiones. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.

ARELLANO GARCIA, Carlos. Práctica Forense Civil y Familiar. Décimo Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1992.

BERTRAND A., Gerard; A. de la Vega Uñberri. Manual del Seguro Social. Editorial Limusa. México, 1987.

BORBELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano. Tercera Edición. Editorial Sista, S.A. México, 1992.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Quinta Edición. Editorial Harla. México, 1993.

CABALLENAS DE TORRES, Guillermo; Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Tercera Edición. Editorial Heliasta, S.R.L. Argentina, 1982.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica. Editorial Jus, S.A. México, 1976.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México, 1981.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Editorial Trillas. México, 1992.

CONFLITTI, Mario Cesar. Accidentes de Trabajo. Ediciones Meru.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa, S.A. México, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Octava Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991.

DE IBARROLA, Antonio. Cosas y Sucesiones. Séptima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991.

DE PINA, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Volumen II. Décima Tercera Edición. Editorial Porrúa. S.A. México, 1992.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décimo Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Primero Edición Actualizada por Urbano Farías. Editorial Porrúa, S.A. México, 1993.

DEVEALI, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo IV. Segunda Edición Actualizada y Ampliada. La Ley, S.A. Editora e Impresora. Argentina 1972.

GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Provisión y Seguridades Sociales de Trabajo. Editorial Limusa. México, 1989.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. El Patrimonio. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.

J. KAYE, Dionisio. Los Riesgos de Trabajo. Editorial Trillas. México, 1985.

MAGALLON IBARRA, Jorge Mario. Instituciones de Derecho Civil. Tomo V. Derecho Sucesorio. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.

PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A. México, 1961.

PEREZ PALMA, Rafael. Guía de Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1979.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo Cuarto Sucesiones. Sexta Edición Reformada y Aumentada. Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.

SANCHEZ LEON, Gregoria. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1987.

TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Velux. México, 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1981.

TENA SACK, Rafael; Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. Cuarta Edición. México, 1995.

VALVERDE Y VALVERDE, Calisto. Tratado de Derecho Civil. Segunda Edición. España, 1921.

VASILACHIS DE GIALDINO, Irene. Enfermedades y Accidentes Laborales. Editorial Abeledo-Perrot. Argentina, 1992.

LEGISLACION

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Leyes y Código de México. Quincuagésima Séptima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1989.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL. Jorge Obregón Heredia. Décima Edición Actualizada. México, 1993.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Legislación, Jurisprudencia, Doctrina. Miguel Acosta Romero y Genaro David Góngora Pimentel. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Leyes y Códigos de México. Quincuagésima Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1996.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Urbina. Septuagésima Quinta. Edición Actualizada. Editorial Porrúa, S.A. México, 1995.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICA. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Urbina. Trigésima Tercera Edición Actualizada. Editorial Porrúa, S.A. México, 1995.

ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1981.

NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL, Comentarios y Ejemplos. Pronunciamiento de Actualización Fiscal No. 151. Segunda Quincena, Enero 1996. Editorial SISCO. México, 1996.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena, Humberto Cavazos Chena, J. Carlos Cavazos Chena, Guillermo Cavazos Chena. Vigésima Sexta Edición. Editorial Trillas. México, 1992.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

BAYOD Y SERRAT, R. Diccionario Laboral. Editorial Reus, S.A. España, 1969.

CABALLENAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Cuarta Edición Corregida y Actualizada. Editorial Bibliográfica Omeba. Argentina, 1962.

CABALLENAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III (D-E). Vigésima Primera Edición. Editorial Heliasta, S.R.L. Argentina, 1989.

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima Octava Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1992.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Editorial Bibliográfica Argentina. Argentina 1976.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Editorial Driskill, S.A. Argentina 1986.

ESCRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Editorial Temis. Colombia, 1991.

ESCRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Nueva Edición. Editorial e Impresora Norbajacaliforniana. México, 1974.

GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. Editorial Abeledo-Perrot. Argentina, 1986.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda Edición Revisada y Aumentada. Editorial Porrúa, S.A. y Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1978.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Madrid, 1970.

1-3
Nº 1
0-24-96